

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat dikemukakan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut :

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar.

5.2 Implikasi penelitian

Hasil penelitian ini memiliki implikasi terhadap karyawan PT. KAI Divre II Sumbar, sebagai pertimbangan pengambilan keputusan untuk manajemen dalam meningkatkan komitmen karyawan PT. KAI Divre II Sumbar, komitmen organisasional yang cukup tinggi, OCB yang cukup tinggi, disiplin kerja yang cukup tinggi, dan kecerdasan emosional yang cukup baik. Hasil penelitian ini berimplikasi langsung dalam meningkatkan komitmen terhadap karyawan PT. KAI Divre II Sumbar

dengan mengikuti faktor-faktor yang ada pada masing-masing variabel yaitu OCB, disiplin kerja dan kecerdasan emosional.

Serta terdapat TCR yang rendah pada beberapa point komitmen organisasional dikarenakan karyawan tidak memiliki rasa kesetiaan dan loyalitas pada PT. KAI Divre II Sumbar. Pada TCR organizational citizenship behavior juga terdapat point yang bernilai rendah karena masih adanya karyawan yang tidak memiliki sikap partisipasi sosial.

5.3 Saran-saran

Berdasarkan dari Hasil Analisis Penelitian serta hal-hal yang berkaitan dengan keterbatasan penelitian ini, maka saran yang disampaikan penulis untuk PT. KAI Divre II Sumbar adalah sebagai berikut :

1. Komitmen organisasional dari karyawan PT. KAI Divre II Sumbar yang dikategorikan cukup tinggi pada dasarnya perlu lebih dimaksimalkan kembali. Komitmen organisasional dapat muncul karena karyawan bekerja menggunakan hatinya untuk perusahaan, maka dari itu untuk memunculkan komitmen organisasional sebaiknya perusahaan harus memperhatikan setiap masalah yang ada disetiap karyawan mulai dari karyawan tingkat lapangan dan *top* manajemen.
2. *Organizational citizenship behavior* dari para karyawan PT. KAI Divre II Sumbar yang dikategorikan cukup tinggi pada dasarnya perlu lebih ditingkatkan kembali. Sebaiknya perusahaan harus selalu dapat memperhatikan *progress* pekerjaan setiap

karyawannya, selain itu perusahaan harus membuat para karyawannya tetap termotivasi untuk bekerja.

3. Sebaiknya PT. KAI Divre II Sumbar harus lebih baik lagi dalam menegakkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan perusahaan, baik atasan maupun bawahan secara adil. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan,
4. Kecerdasan emosional karyawan pada PT. KAI Divre II Sumbar sudah cukup tinggi, sebaiknya perlu adanya peningkatan kecerdasan emosional agar karyawan dapat memahami situasi dalam pekerjaan, mempertimbangkan tindakan atau mengontrol emosi dalam situasi apapun, serta tetap fokus dan konsentrasi terhadap pekerjaan agar tidak terjadi penurunan kinerja karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adey, Noorhafa Herliana dan Bahari, Ferlis. (2010). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi. Vol. 1. No.1. Jurnal Kemanusiaan bil.16. Universitas Malaysia Sabah.
- Agung. A.A.G. 2020. Kontribusi Kepemimpinana Transformasional, Budaya Organisasi, Displin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD. Vol. 11, No. 1. Pp 32-41, Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia.
- Agustian, Ari Ginanjar. (2017). *Emotional Spritual Qutient The ESQ Way 165*. Jakarta : Arga Publishing.
- Anam, Hairul dan Ardilla, Lia. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi. Vol. 2, No. 1. Jurnal Sains Terapan, Universitas Balikpapan.
- Aritonang L. R. (2005). *Kepuasan Pelanggan*. Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama.
- Atmaja et. Al. (2015) Pengaruh Penerapan Metode *Case-Based Learning* dan Motivasi Terhadap Pemahaman Akuntansi Forensik dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Pemoderasi. Vo.1, No. 1. Jurnal Manajemen.
- Azwar. (2015). Realibilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pusat.

- Dahlan, M. Sopiudin. (2014) Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan. Jakarta: Epidemiologi Indonesia
- Darmayanthi, A.A.I. (2016) Pengaruh Kecerdasan Emosional Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Vol. 5, No. 2. Jurnal Manajemen Unud.
- Darmawati, Arum & Hidayati, Nur Lina. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Jurnal Ekonomi. Vol. 9, No. 1, 2013, pp : 11-12. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Danendra, Bagus Ngurah dan Mujiati, Wayan Ni. 2016. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Vol. 5, No. 10. Pp: 6229-6259. Jurnal Manajemen, Universitas Udayana.
- Efendi, Verisa Angelia dan Sutanto, Eddy Madiono. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional Pemimpin Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di Universitas Kristen Petra. Vol. 1, No. 1. Pp : 121-131. AGORA, Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.
- Fitrihatuti, Triaana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 4, No. 2, pp : 103-114, Jurnal Dinamika Manajemen. Universitas Mulawarman

- Goleman, Daniel. 2017. *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi Wijaya, Hendra. (2017). Analisis *Organizatio Citizenship Behavior* (OCB) dan Displin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. ISBN : 978-602-74634-1-7, Stemik – Politeknik Pal Com Tech.
- Hair, Joseph E, Jr et all. (2014). *A primer on Partial Lastt Squares Stuctural Modeling (Pls-Sem)*. Sage Publications. Inc. California.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara.
- Hendrinawan, Faizal. (2018). Pengaruh Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Hidayati, Nur Istiqomah. (2014). Pola Asuh Otoriter Orang Tua, Kecerdasan Emosi, dan Kemendirian Anak SD. Vol. 3, No. 1, 2014. pp : 1-8 Persona, Jurnal Psikologi Indonesia.
- Karambut, Cristien. A dan Noormijati, E. A. (2012) Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Studi Pada Perawat Unit Rawat Inap RS

- Pantai Waluya Malayang. Vol. 10, No. 3. Jurnal Aplikasi Manajemen. Universitas Brawijaya.
- Karim, Faisal dan Rehman, Omar. (2012). *Impact Of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment On Organizational Commitment In Semi-Government Organizational Of Pakistan Vol. 3, No 4. PP. 92-104, Journal Of Business Studies Quarterly*
- Kretner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2014. Perilaku organisasi (*Organizational Behavior*). Jakarta Salemba Empat.
- Kurnianto, D. dan Kharisudin, I. (2022) Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening *Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal PRISMA Prosiding Seminar Nasional Matematika. Vol.5: 740-751.
- Latan, Hengky. (2014). *The Role of Organizational Justice, Trust and Commitment in a Management Control System (MCS)-Gain Sharing*. Vol. 4, No. 2, ISSN. 2162-3082. *International Journal of Accounting and Financial Reporting*.
- Mahardika, Nyoman Bayu Putra. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan. Vol. 8, No. 1. Pp : 7340 – 7370. Jurnal Manajemen, Universitas Udayana.

- Mangkunegara, A. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad, 2004. *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mohammad, Fatema dan Eleswed, Muath, (2013). *Job Satisfaction and Organizational Commitment : Correlation Study In Bahrain. International Journal Of Business, Human, Humanities and Technology, 3(5), 43-53*
- Netra, Gusti Salit Ketut. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional. Vo. 8, No. 3. Jurnal manajemen, Universitas Udayana.
- Perdhana, Mirwan Surya dan Dewi, Riska Melinda. (2016). Peran Gender, Usia dan Tingkat Pendidikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Vol. 5, No. 2. Hal. 1-9. *Diponegoro Journal Of Manajement*. Universitas Diponegoro.
- Rachemelya, Emma dan Suryani, Arna. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Front Linear Bakti PT. Bank Sentra Asia Tbk KCU Jambi. Vol. 1. No.1. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Universitas Batanghari.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins, S.P., M. Coulter. (2016). *Manajemen*. Edisi Ketiga belas, Jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga

- Saleem, Sharjeel dan Amin, Saba. (2013) *The Impact Of Organizational Support For Career Devalopment and Supervisory Support On Employee Performance : An Empirical Study From Pakistani Academic Sector*. Vol. 5, No. Pp. 194-207, *European Journal Of Business and Management*
- Sari, Luviairma. 2015. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta. Vol. 5, No. 2. *Jurnal Manajemen*.
- Sekaran, U. (2017). *Research Methods For Business (Metodologi Penelitian untukBisnis)*. Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, K. (2010). Hubungan Gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan. *Institut Pertanian Bogor*.
- Sinungan, M. (2011). *Dasar-Dasar dan Teknik Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Subhan, M. dan Yusuf, M. (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen STIE Sultan Agung Pematangsiantar*. Vol. 6 No.1: 13-19
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suzana, A. (2017). Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taspen persero Cirebon. *Jurnal Logika*, Vol. XIX No.1 April 2017.
- Syarif, Darman & Yusuf, Mardiana Ria. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makasar : CV Nas Media Pustaka.
- Ticoula, Linda Kartini. (2013). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 1. No. 4. Hal. 782-790. *Jurnal Manajemen*, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Yuyuk, Liana dan Irawati, Rina. (2014). Peran Motivasi Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum di Malang Raya. Vol. 3, No. 1. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, STIE Malang.
- Zohar dan Marshall. Jan, 2007. *SQ Kecerdasan Spritual* Bandung.

