

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *transformational leadership* dan *procedural justice* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini menggunakan sampel 121 responden, yang merupakan pegawai sipil di 15 Kantor Camat se-Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*.
2. *Procedural justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB *Organizational citizenship behavior* dimana karyawan yang merasa adanya ketidakadilan ditempat kerja akan mengurangi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dan sebaliknya.
3. *Emotional intelligence* tidak berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior*,
4. *Emotional intelligence* tidak memoderasi hubungan antara *transformational leadership* dan *Organizational citizenship behavior*.
5. *Emotional intelligence* juga tidak memoderasi hubungan antara *procedural justice* dan *Organizational citizenship behavior*.

#### **5.2 Implikasi Hasil Penelitian**

OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) merupakan suatu sikap yang harus ditanamkan dalam masing-masing individu untuk selanjutnya dijadikan sebagai sebuah budaya organisasi. Hal ini akan mampu menjadikan para

karyawan khususnya di Kantor Camat Kabupaten Pesisir Selatan ini menjadi lebih memiliki sikap dan perilaku yang baik dan menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Berdasarkan tingkat capaian responden, OCB pegawai Kantor Camat di Kabupaten Pesisir Selatan termasuk kategori **sedang**. Dari jawaban responden dimana tingkat capaian responden (TCR) terhadap item pernyataan menggambarkan bahwa pegawai Kantor Camat lebih cenderung membantu rekan kerja, tetapi bukan berbuat untuk peningkatan kinerja organisasi. Tingkat OCB Pegawai Kantor Camat di Kabupaten Pesisir Selatan belum bisa dikatakan dapat meningkatkan kinerja organisasi, karena tidak punya keinginan untuk berperilaku sukarela mengerjakan pekerjaan yang tidak menjadi tugas pokoknya, bahkan kebanyakan dari mereka lebih mementingkan imbalan terhadap apa yang dikerjakan, apalagi harus mengerjakan sesuatu di luar tugas pokok. Di masa yang akan datang pimpinan harus bisa mendorong karyawan agar memiliki OCB yang tinggi,

Hal ini berkaitan dengan bagaimana gaya seorang pimpinan dalam mengendalikan bawahannya. Jika seorang Camat memiliki kepemimpinan transformasional, dimana selalu melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, akan mampu mendorong karyawan untuk berperilaku ekstra untuk kepentingan organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan di Kantor Camat sudah dikategorikan “baik”, artinya seorang camat sebagai pimpinan sudah menunjukkan kepemimpinan yang baik, namun dilihat dari item pernyataan yang terendah, dimana pimpinan kurang bisa berkolaborasi dengan bawahan, hal ini

hendaknya lebih ditingkatkan di masa yang akan datang. Seorang camat harus lebih sering melibatkan bawahannya dalam mengambil suatu keputusan, sehingga bawahan merasa dihargai dan menjadi bagian dari organisasi, yang tentu saja akan meningkatkan OCB pegawai.

*Procedural justice* yang ada di Kantor Camat Kabupaten Pesisir Selatan termasuk kategori “sedang”, dengan TCR 66,15%. Item pertanyaan yang rendah adalah pada item nomor 2 dimana penilaian dalam hal prestasi kerja seorang pegawai dinilai kurang adil. Hal ini terbukti dengan pemilihan seorang pegawai untuk menjabat jabatan tertentu bukan berdasarkan kepada prestasi, tetapi lebih kepada kedekatan seseorang dengan pimpinan serta orang yang punya hubungan kekerabatan dengan pimpinan daerah, meskipun pegawai tersebut tidak punya kompetensi.

Agar OCB karyawan di Kantor Camat Kabupaten Pesisir Selatan bisa meningkat, seorang pimpinan harus adil dalam menempatkan posisi seseorang, penilaian prestasi kerja haruslah adil dan berdasarkan kepada kompetensi yang dimiliki seorang pegawai, bukan melihat kepada kedekatan hubungan, sehingga keadilan prosedur betul-betul bisa menjadi baik di masa yang akan datang.

Kecerdasan emosional pegawai Kantor Camat di Kabupaten Pesisir Selatan termasuk kategori “tinggi”. Hal ini dapat dilihat dari jawaban atas pernyataan dimana pegawai sangat memahami emosinya dan emosi orang lain dengan baik, serta peka terhadap perasaan orang lain di sekitarnya. Namun jika dikaitkan dengan perilaku ekstra karyawan, nampaknya tidak bisa memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan OCB, bahkan bisa memperlemah hubungan keduanya. Meskipun kecerdasan emosional pegawai Kantor Camat

tergolong tinggi namun tidak berpengaruh terhadap perilaku ekstranya terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Begitu juga hubungan antara keadilan procedural dan perilaku kewarganegaraan organisasi, dimana kecerdasan emosional karyawan yang tinggi justru memperlemah hubungan keduanya. Dengan demikian kecerdasan emosional tidak bisa dijadikan pemoderasi hubungan antara keduanya di masa yang akan datang.

### **5.3 Keterbatasan dan Saran**

Penelitian yang dilakukan ini mempunyai beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk penelitian selanjutnya agar memperoleh hasil yang lebih baik. Adapun keterbatasan-keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Kantor Camat se-Kabupaten Pesisir Selatan, sehingga hasilnya masih kurang dapat menggambarkan kesimpulan yang umum bila dikaitkan dengan pegawai secara keseluruhan. Untuk itu perlu dilakukan penelitian dengan lingkup yang lebih luas.
2. Penggunaan kuesioner dalam penelitian ini mungkin akan berbeda apabila data diperoleh melalui metode wawancara atau terlibat tatap muka langsung dengan responden.
3. Keterbatasan pada penyebaran kuesioner yaitu bahwa penulis tidak dapat mengontrol jawaban responden, sehingga masih adanya kuesioner yang tidak layak olah. Jumlah responden yang kembali per kecamatan tidak dapat ditentukan, karena pada kuesioner tidak diminta untuk membuat alamat kantor.

4. Penelitian ini menempatkan variable kecerdasan emosional sebagai variable moderasi, sehingga tidak bisa secara langsung bisa mempengaruhi OCB.

Berdasarkan keterbatasan diatas penulis merekomendasikan saran untuk penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran penulis adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang akan datang hendaknya dilakukan terhadap pegawai Kantor Camat yang berada di luar Kabupaten Pesisir Selatan dengan memakai variable yang sama, atau pegawai rumah sakit yang menuntut organisasi untuk memberikan pelayanan yang baik ke masyarakat.
2. Penelitian ini juga bisa dilakukan melalui metode wawancara.
3. Sebaiknya pada penelitian yang akan datang, agar menambah deskripsi responden seperti alamat kantor, email, atau nomor telepon.
4. Menempatkan variable *emotional intelligence* sebagai variable eksogen pada penelitian yang akan datang, dapat memberikan hasil yang berbeda dengan penelitian ini. Begitu juga peneliti yang akan datang bisa menempatkan variable usia sebagai variable moderator atau variable eksogen.