

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Hasil uji hipotesis pertama adalah terdapat perbedaan signifikan OCB pada karyawan sebelum diberikan pelatihan kecerdasan emosi dengan setelah diberikan pelatihan, dimana skor karyawan setelah diberi pelatihan kecerdasan emosi lebih tinggi dibandingkan sebelum diberi pelatihan.

Hasil uji hipotesis kedua adalah terdapat perbedaan signifikan *posttest* OCB pada karyawan kelompok eksperimen setelah diberi pelatihan dengan kelompok kontrol yang tidak diberi pelatihan, dimana skor *posttest* OCB pada karyawan kelompok eksperimen setelah diberi pelatihan kecerdasan emosi lebih tinggi dibandingkan skor *posttest* OCB pada karyawan kelompok kontrol yang tidak diberi pelatihan.

Pengaruh pelatihan kecerdasan emosi terhadap OCB diketahui skor *partial eta squared* sebesar 0.570. Artinya bahwa besarnya pengaruh pelatihan kecerdasan emosi terhadap OCB pada karyawan perusahaan Z adalah sebesar 57%. Hal ini diperkuat dengan bukti evaluasi perilaku selama 2 minggu setelah pelatihan bahwa terjadi perubahan perilaku positif karyawan setelah mendapatkan pelatihan kecerdasan emosi. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan kecerdasan emosi efektif dapat meningkatkan OCB karyawan di perusahaan Z.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang dikemukakan oleh peneliti adalah bagi pihak perusahaan, setelah mengetahui bahwa pelatihan kecerdasan emosi dapat meningkatkan OCB karyawan. Diharapkan pelatihan kecerdasan emosi pada karyawan dapat diberikan secara periodik, agar OCB karyawan yang berada pada kategori sedang atau rendah, dapat naik menjadi tinggi.