

BAB V

PENUTUP

Dalam bab ini, akan memaparkan hasil penelitian yang akan memberikan informasi hasil penelitian dan saran yang efektif.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uji hipotesis dan pembahasan penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Secara simultan

Telah dibahas pada bab sebelumnya, yaitu bab iv bahwa OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya karyawan yang memiliki perilaku *ektra role*, maka sangat membantu dalam pengerjaannya pada pekerjaan yang dilakukan secara tim maupun individu. Pada pengamatan yang telah peneliti lakukan menunjukkan bahwa umumnya karyawan pada PT Telkom Malang telah memiliki perilaku keduanya, yaitu perilaku *extra role* dan *intra role*. Sebagai contohnya bahwa karyawan memiliki perilaku *extra role* adalah memiliki kesadaran diri untuk datang tepat waktu ke tempat kerja, saling sapa menyapa pada rekan kerja tanpa melihat usia maupun jabatan, kepekaan terhadap lingkungan terutama pada rekan kerja maupun atasan yang sedang membutuhkan bantuan, dan lain-lain.

2. Secara parsial

Pada bab iv menyatakan bahwa variabel *altruism* (X1), variabel *conscientiousness* (X2), variabel *sportmanship* (X3), dan variabel *courtesy* (X5)

secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Sedangkan variabel *civic virtue* (X4) secara signifikan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini disebabkan karena karyawan yang menjadi responden penelitian ini responden adalah mayoritas karyawan biasa sehingga karyawan kurang terlibat dalam fungsi-fungsi organisasi seperti menghadiri rapat-rapat pada pertemuan yang penting dan sangat penting.

3. Dominan

variabel bebas dari dimensi OCB, yaitu: *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *civic virtue*, dan *courtesy* yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan dengan memberikan kontribusi paling besar adalah variabel *courtesy*. Variabel ini memberikan kontribusi sangat tinggi karena hubungan antara karyawan satu dengan karyawan lain sangat erat dan membur, bahkan terdapat beberapa karyawan yang mengenal rekan kerja yang berbeda departemen. Sedangkan variabel yang paling sedikit berpengaruh terhadap kinerja adalah variabel *civic virtue*. Variabel ini memberikan kontribusi paling sedikit karena karyawan yang menjadi responden penelitian ini adalah mayoritas karyawan biasa yang tidak memiliki jabatan, sehingga karyawan tersebut tidak banyak terlibat dalam fungsi-fungsi organisasi tersebut.

5.2 Saran

1. Penelitian ini masih dirasa masih sangat terbatas, sehingga disarankan untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan menghubungkan faktor-faktor lain yang memiliki pengaruh OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap

kinerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi OCB yaitu budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap hubungan/interaksi antar atasan dan bawahan, persepsi terhadap dukungan organisasi, masa kerja, dan jenis kelamin. Sedang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan (*ability*) dan motivasi.

2. Selain itu penelitian ini hanya menggunakan dimensi atau indikator OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dan kinerja pada teori konvensional. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan dimensi atau indikator OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dan kinerja pada perspektif Islam.
3. Untuk penelitian selanjutnya disarankan menggunakan item-item yang lebih valid dalam mengukurnya.
4. Untuk pertanyaan sebaiknya menggunakan bahasa yang umum dan mudah dipahami oleh responden.
5. Untuk perusahaan diharapkan agar lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada perilaku OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Karena perilaku OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) telah terbukti bahwa dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi.