

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan analisa pada bab IV maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat Kepercayaan Organisasi yang ada pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang berada pada tingkat yang sedang dengan prosentase 43,13% , kategori tinggi 15,68%, berkategori rendah 35,29% , berkategori sangat tinggi 5,9% serta 0% untuk kriteria sangat rendah.
2. Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* barada pada tingkat yang sedang dengan prosentase 45,09% , kategori tinggi 23,52%, berkategori rendah 25,5%, berkategori sangat tinggi 5,9% serta 0% untuk kriteria sangat rendah.
3. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,750 dengan tingkat signifikansi $p=0,000$. Sig $p<5\%$ ($0,000<0,05$), artinya bahwa kepercayaan organisasi berkorelasi secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Semakin tinggi tingkat kepercayaan organisasi, semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*. Begitupula sebaliknya, Semakin rendah tingkat kepercayaan organisasi, semakin rendah tingkat *Organizational Citizenship Behavior*.

B. Saran

Hasil penelitian ini terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan dari berbagai pihak, yaitu :

1. Bagi karyawan untuk selalu memberikan dukungan terhadap anggota organisasi lainnya, baik moril maupun materil. Karena hal ini merupakan bentuk dari komitmen dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Selain itu juga, karyawan senantiasa meningkatkan kemampuan diri dengan mempelajari, mengenali dan memahami serta meresapi kepercayaan dan dukungan yang ditanamkan dan disosialisasikan oleh perusahaan. Sehingga dalam kinerja karyawan memunculkan rasa *sense of belonging* terhadap perusahaan dan berperilaku *extra-role* ditempat kerja yang diyakini dapat meningkatkan integritas dan produktivitas perusahaan.
2. Bagi PT. PLN (Persero) Area Malang, terutama tim managerial untuk tetap menjaga komunikasi antar semua anggota perusahaan. Hal ini karena interaksi merupakan awal dari penanaman kepercayaan kepada karyawan dan interaksi pemimpin kepada karyawan tidak hanya dilakukan secara *bottom up* tetapi juga *top down*.
3. Bagi peneliti lain untuk mempertimbangkan beberapa kelemahan dalam penelitian ini agar dijadikan perhatian dan acuan untuk melakukan penelitian dikemudian hari, antara lain dalam keterbatasan kemampuan peneliti dalam mendeskripsikan hasil penelitian, kekuatan instrumen untuk mengukur variabel juga harus dipertimbangkan, serta jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini.