

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui hubungan antara keterikatan pada pekerjaan (variabel bebas) dengan perilaku keanggotaan organisasi (variabel terikat) pada PT. Mitra Gusnita Nanda Jakarta Timur
2. *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku sukarela karyawan yang berfungsi untuk keefektifan organisasi yang didalamnya menyangkut altruism (membantu karyawan lain), conscientiousness (kehadiran), civic virtue (berpartisipasi), sportmanship (tidak mengeluh) dan courtesy (mencegah timbulnya masalah).
3. *Job Embeddedness* adalah keterikatan seseorang pada pekerjaannya sehingga membuat mereka tetap tinggal pada organisasai atau komunitasnya yang menyangkut *link to organizational* (hubungan formal dan informal), *fit to organizational* (nilai diri, tujuan karir dan rencana masa depan, dan *sacrifice to organization* (Keuntungan material dan psikologi)
4. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara

keterikatan pada pekerjaan dengan perilaku keanggotaan organisasi pada PT.

Mitra Gusnita Nanda Jakarta Timur.

5. Dimensi link organisasi dengan Indikator hubungan formal&informal mempunyai rata-rata terbesar yaitu 4,85. Indikator keuntungan psikologi mempunyai rata-rata terkecil yaitu ini 2,68
6. Dimensi altruism dengan indikator membantu karyawan lain mempunyai rata-rata terbesar 4,53, Indikator terkecil yaitu partisipasi dengan skor 4,04

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa keterikatan pada pekerjaan mempengaruhi perilaku keanggotaan organisasi pada karyawan PT. Mitra Gusnita Nanda. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Keterikatan pada pekerjaan berhubungan dengan perilaku keanggotaan organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan pada pekerjaan yang baik, maka akan menumbulkan perilaku keanggotaan organisasi yang baik pula
2. Sesuai dengan hasil penelitian, indikator hubungan formal dan informal antar karyawan paling berpengaruh dengan rasa keterikatan mereka pada pekerjaan. Sedangkan indikator yang paling rendah yaitu keuntungan

material dan psikologi. Untuk lebih meningkatkan keuntungan material dan psikologi, hendaknya perusahaan dapat lebih memperhatikan kesejahteraan para karyawan mereka sehingga secara tidak langsung akan membuat rasa keterikatan karyawan pada pekerjaan akan meningkat.

3. Masing- masing karyawan dapat lebih menjaga hubungan dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan agar tercipta suasana yang nyaman.
4. Menciptakan suasana yang kondusif bagi tumbuhnya perilaku keanggotaan organisasi antar karyawan sehingga dapat mencegah timbulnya masalah yang akan mengganggu suasana kerja ataupun pekerjaan mereka sendiri.
5. Karyawan tidak menyalahgunakan bonus yang didapat apabila mereka telah bekerja lebih baik dari sebelumnya sehingga tidak menimbulkan konflik antar karyawan

Dengan penelitian yang telah dilakukan, bahwa penelitian tentang hubungan antara keterikatan pada pekerjaan dengan perilaku keanggotaan organisasi dapat dilakukan ditempat lain. Namun hasil dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya belum tentu sama dengan hasil penelitian saat ini

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Hendaknya perusahaan lebih meningkatkan pelayanan terhadap karyawan baik berupa material maupun psikologi.
2. Hendaknya karyawan mempunyai kesadaran untuk saling menjaga hubungan dengan rekan kerja dan selalu peka terhadap organisasinya, sehingga tercipta kenyamanan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan rasa semakin terikatnya dengan pekerjaan yang dijalani..
3. Bagi peneliti lain hendaknya terus menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan pada pekerjaan.

