

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. Perilaku kewarganegaraan organisasi (*organizational citizenship behavior*) adalah perilaku sukarela individu diluar tuntutan tugas formal, meliputi *altruism, conscientiousness, civic virtue, sportsmanship, courtesy*.
2. Harga diri (*self-esteem*) adalah penilaian individu terhadap dirinya sendiri tentang kompetensi diri (*self-competence*) dan kesukaan diri (*self-liking*).
3. Perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* memperoleh hasil 0,528 sehingga menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.
4. Pengujian signifikansi koefisien korelasi (uji t) antara pasangan skor harga diri dengan perilaku kewargaan organisasi diperoleh hasil 6,30. Sehingga menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.
5. Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa variasi perilaku kewargaan organisasi ditentukan oleh harga diri sebesar 27,83%.

6. Pada variabel X (Harga diri) diperoleh skor dimensi terbesar yaitu pada kompetensi diri (*Self-competence*) sebesar 430,7 sedangkan skor dimensi terendah yaitu pada kesukaan diri (*Self-liking*) sebesar 425,4.
7. Pada variabel Y (perilaku kewargaan organisasi) diperoleh skor dimensi terbesar yaitu pada sifat mementingkan kepentingan orang lain (*Altruism*) sebesar 446,3 sedangkan skor dimensi terendah yaitu pada sikap kewargaan yang baik (*Civic Virtue*) sebesar 416,83.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka implikasi yang telah diperoleh berdasarkan hasil penelitian bahwa perilaku kewargaan organisasi berhubungan secara positif dengan harga diri. Hal ini akan berdampak penting dalam upaya meningkatkan harga diri yang akan berdampak pada perilaku kewargaan organisasi pada karyawan PT. Excel Metal Industry Cibitung.

Dalam harga diri, khususnya pada kompetensi diri pada setiap karyawan yang tinggi dapat membantu kepentingan pekerjaan karyawan lain pada perilaku kewargaan organisasi. Perusahaan tetap perlu mengetahui faktor pendorong kenaikan harga diri pada karyawan agar dapat meningkatkan perilaku kewargaan organisasi. Dalam hal ini, bukan harga diri saja yang dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi pada karyawan, karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah membuktikan bahwa harga diri merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi pada karyawan.

C. Saran

Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manufacture tentunya harus berusaha meningkatkan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) karyawannya dengan memberikan kompensasi berupa bonus setahun sekali pada awal tahun. Kemajuan perusahaan tidak mungkin terwujud apabila perusahaan tidak memberikan apa yang diharapkan karyawan.
2. Sifat kewargaan yang baik (*civic virtue*) bagi karyawan untuk menjadi warga kantor yang lebih baik dalam menghadapi pekerjaan, seharusnya karyawan mendapatkan perhatian dari perusahaan berupa penghargaan (*achievement*) yang didasarkan oleh prestasi karyawan misalnya penghargaan untuk karyawan yang datang ke kantor lebih awal. hal ini jelas akan memberikan dampak positif bagi peningkatan sifat kewargaan yang baik bagi karyawan serta kompetensi diri karyawan PT. Excel Metal Industry Cibitung.
3. Kesiediaan karyawan dalam melakukan pekerjaan diluar tuntutan tugas karyawan yang didorong oleh perhatian berupa kenaikan gaji karyawan tiap 1 tahun sekali yang diberikan pihak perusahaan akan membuat karyawan memiliki kesukaan diri (*Self-liking*) serta merasa berharga akan dirinya sendiri dalam menghadapi pekerjaan. Yang mana hasil akhirnya mendorong usaha organisasi tempat karyawan bekerja tersebut menuju pada kesuksesan.