

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Setelah menguji dan menganalisis hasil penelitian mengenai “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)”, maka pada bab ini, akan disintesis hasil penelitian yang sudah dilakukan.

1. Deskripsi pengembangan karir, motivasi kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Sharp Semiconductor Indonesia dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:
 - a. Pengembangan karir yang ditetapkan perusahaan kepada karyawan sudah tergolong baik. Hal ini bisa dibuktikan dengan hasil dari analisis dari kuisisioner pengembangan karir yang di isi oleh karyawan. Dengan perusahaan yang sudah menerapkan pengembangan karir karyawan maka munculah respon positif terkait variable ini. Dalam penelitian ini, pengembangan karir yang baik dapat dilihat dari beberapa pernyataan karyawan yang merasa kesempatan untuk berkembang dalam karier terbuka bagi seluruh karyawan, atasannya aktif memberikan pelatihan-pelatihan, perusahaan mengutamakan kekosongan jabatan untuk diisi karyawan internal, informasi dalam syarat naik jabatan yang diberikan oleh perusahaan sudah jelas dan mudah dipahami, perencanaan karir yang diberikan oleh perusahaan sudah jelas, dan kebutuhan karir sesuai dengan kesempatan karir di dalam perusahaan. Hal tersebut membuat pengembangan karir yang ditetapkan perusahaan kepada karyawan sudah berjalan baik dan di respon positif oleh karyawan.
 - b. Motivasi kerja yang ada pada diri karyawan terhadap pekerjaan juga sudah tergolong baik. Hal ini bisa dibuktikan dengan hasil dari analisis dari kuisisioner motivasi kerja yang di isi oleh karyawan.

Dengan motivasi kerja karyawan yang baik maka munculah respon positif terkait variable ini. Dalam penelitian ini, motivasi kerja yang baik dapat dilihat dari beberapa pernyataan karyawan yang merasa karyawan yang berprestasi dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi, tugas pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak bertentangan dengan hati nurani, menjadikan pekerjaan sebagai tanggung jawab, dapat menerima pengarahan dari atasan apabila melakukan kesalahan dalam pekerjaan dan pekerjaannya dapat memungkinkan seorang karyawan tumbuh dan berkembang sebagai seorang individu. Hal tersebut membuat motivasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya sudah berjalan baik sehingga bisa disintesis bahwa perusahaan sudah cukup baik dalam menjaga motivasinya.

- c. Perilaku sukarela atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ada dalam diri karyawan juga tergolong baik, hal ini didasarkan oleh 2 faktor yang menjadi variabel penelitian ini yaitu pengembangan karir dan motivasi kerja sudah diterapkan oleh perusahaan dengan sangat baik sehingga hal tersebut memunculkan perilaku sukarela atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Dalam penelitian ini perilaku sukarela atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan yang baik dapat dilihat dari beberapa pernyataan karyawan yang merasa bahwa mereka bersedia membantu pekerjaan rekan kerja apabila rekan kerja membutuhkan bantuan, menghargai pendapat dan argumen rekan kerja lainnya, bersedia datang ke rapat yang tidak terlalu penting namun bisa menguntungkan perusahaan, tidak pernah mengeluh tentang pekerjaan dan kebijakan perusahaan, dan akan tetap melaksanakan kebijakan perusahaan meskipun kebijakan tersebut yang kurang ideal untuk karyawan. Hal tersebut membuat perilaku sukarela atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya

sudah berjalan baik sehingga bisa disintesisasikan bahwa perusahaan sudah cukup baik dalam memunculkan perilaku sukarela atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawannya.

2. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Dengan demikian, semakin tingginya pengembangan karir yang dirasakan karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia akan mengakibatkan semakin tingginya perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Sebaliknya, semakin rendahnya tingkat pengembangan karir karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia maka akan menyebabkan rendahnya tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Dengan demikian, semakin tingginya motivasi kerja yang dimiliki karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia akan mengakibatkan semakin tingginya perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Sebaliknya, semakin rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia maka akan menyebabkan rendahnya tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).
4. Pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). semakin tingginya pengembangan karir yang dirasakan karyawan dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia akan mengakibatkan semakin tingginya perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Sebaliknya, semakin buruknya tingkat pengembangan karir karyawan dan motivasi kerja karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia maka akan menyebabkan rendahnya tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).
5. Model penelitian yaitu pengembangan karir dan motivasi kerja dapat memprediksi tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia secara simultan maupun terpisah.

5.2. Implikasi dan Saran

1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diperoleh beberapa implikasi teoritis yang dapat mendukung dan melengkapi dari hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, yaitu :

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Hasil ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Udayani & Sunariani (2018) di Hotel The Samaya Ubud Bali yang memberikan analisis bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Ryan Zulham Priyadi (2019) dengan hasil analisis pengembangan karir terbukti secara langsung berpengaruh positif terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada PT. Bank Mandiri. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Yuniawan (2017) pada pegawai kantor pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang juga menghasilkan analisis serupa yaitu pengembangan karir terbukti mampu mempengaruhi OCB. Selanjutnya ada penelitian yang dilakukan oleh Donna & Bayudhiringantara (2020) di PT Rajawali Nusindo. Hasil dari analisis penelitian mereka membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil serupa juga di temukan pada penelitian Alif (2015) yang dilakukan pada perusahaan terminal LPG. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap OCB.

- b. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Hasil ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Yusra dkk. (2018) pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh yang memberikan analisis bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Lalu pada penelitian yang dilakukan oleh Nazmah dkk. (2014) pada karyawan PT. Summit Oto Finance yang menghasilkan analisis bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap organization citizenship behavior (OCB). Selanjutnya ada penelitian yang dilakukan oleh Santika & Wibawa (2017) pada Toko Nyoman yang berlokasi di Kediri Tabanan dengan yang menghasilkan analisis serupa yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Selanjutnya ada penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Riana (2019) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung.

2. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diperoleh beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh PT Sharp Semiconductor Indonesia, yaitu :

- a. Pada variabel pengembangan karir, indikator dengan jumlah presentase rata – rata jawaban setuju dan sangat setuju tertinggi adalah berada pada pernyataan “Atasan saya memberikan pelatihan-pelatihan kepada saya untuk mengetahui apa saja kelebihan dan kekurangan saya dalam pekerjaan ” dengan rata –

rata skor 3,987 atau sebanyak 79,75% responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut. Hal tersebut mengandung implikasi yaitu sebanyak 79,75% karyawan merasa bahwa atasan mereka sudah memberikan pelatihan yang sesuai untuk mengetahui apa saja kelebihan dan kekurangan karyawan dalam pekerjaan. Hal ini yang menandakan bahwa pengembangan karir pada perusahaan PT Sharp Semiconductor Indonesia sudah tergolong sangat tinggi sehingga bisa dibilang pengembangan karir pada perusahaan tersebut tergolong sangat baik dan perusahaan wajib mempertahankan budaya tersebut.

- b. Pada variable motivasi kerja, indikator dengan jumlah presentase rata – rata jawaban setuju dan sangat setuju tertinggi adalah berada pada pernyataan “Karyawan yang berprestasi dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi” dengan rata – rata skor 4 atau sebanyak 80% responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut. Hal tersebut mengandung implikasi yaitu sebanyak 80% karyawan merasa bahwa promosi yang didapatkan oleh karyawan dari perusahaan akan lebih diprioritaskan untuk karyawan yang berprestasi. Hal ini yang menandakan bahwa motivasi kerja pada perusahaan PT Sharp Semiconductor Indonesia sudah tergolong sangat tinggi sehingga bisa dibilang motivasi kerja pada perusahaan tersebut tergolong sangat baik dan perusahaan wajib mempertahankan budaya tersebut.
- c. Pada variable *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), indikator dengan jumlah presentase rata – rata jawaban setuju dan sangat setuju tertinggi adalah berada pada pernyataan “Saya menghargai pendapat dan argumen rekan kerja lainnya” dengan rata – rata skor 4,20 atau sebanyak 84,15% responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut. Hal tersebut mengandung implikasi yaitu sebanyak 84,15% karyawan menghargai

pendapat, opini dan argumen rekan kerja lainnya. Hal ini yang menandakan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan kepada perusahaan PT Sharp Semiconductor Indonesia sudah tergolong sangat tinggi sehingga bisa dibilang perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada perusahaan tersebut tergolong sangat baik dan perusahaan wajib mempertahankan budaya tersebut.

3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang bisa diberikan yaitu :

- a. Beberapa saran yang bisa diberikan peneliti dalam mengatasi masalah dalam variable pengembangan karir dapat dilihat dalam indikator “Perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan untuk mutasi atau permintaan berhenti bekerja” menunjukkan bahwa 25,37% responden memberikan respon negatif terhadap pernyataan ini. Lalu pada indikator “Saya merasa puas dengan posisi/jabatan saya sekarang di perusahaan” menunjukkan bahwa 24,63% responden memberikan respon negatif terhadap pernyataan ini. Walaupun tidak begitu signifikan, kedua indikator jika dibiarkan saja bisa membuat pengembangan karir di PT Sharp Semiconductor Indonesia terhambat. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan dengan seksama. Dengan adanya pandemi, mutasi bisa dimanfaatkan dalam mengisi kekosongan jabatan dalam perusahaan yang ditinggalkan karyawan yang terkena phk. Rotasi atau mutasi pada jabatan juga bisa meringankan masalah pada karyawan yang tidak puas dengan posisinya saat ini. Hal ini juga bisa memberikan karyawan

perkembangan dalam karirnya yang bisa meningkatkan ilmu dan pengembangan diri karyawan secara individu.

- b. Beberapa saran yang bisa diberikan peneliti dalam mengatasi masalah dalam variable motivasi kerja dapat dilihat dalam indikator “Penilaian prestasi kerja karyawan sudah dilakukan secara obyektif oleh perusahaan” menunjukkan bahwa 25,61% responden memberikan respon negatif terhadap pernyataan ini. Walaupun tidak begitu signifikan jika indikator ini dibiarkan saja bisa membuat motivasi kerja karyawan di PT Sharp Semiconductor Indonesia terganggu. Perusahaan dapat mengatasi masalah ini dengan memberikan informasi tentang apa saja yang akan memberikan sebuah penilaian bagus untuk karyawan, hal ini bisa mengurangi kesalahpahaman tentang bagaimana penilaian tersebut diambil, jika penilaian tersebut dirasa tidak objektif maka bisa membuat suatu kompromi atau diskusi antara atasan dan karyawan terkait isi dari nilai-nilai apa saja yang membuat penilaian tersebut baik.
- c. Beberapa saran yang bisa diberikan peneliti dalam mengatasi masalah dalam variable *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dapat dilihat dalam indikator “Saya mau mengikuti kegiatan perusahaan walaupun itu tidak ada kaitan dengan pekerjaan saya” menunjukkan bahwa 22,44% responden memberikan respon negatif terhadap pernyataan ini. Walaupun tidak begitu signifikan jika indikator ini dibiarkan saja bisa membuat menurunnya tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan di PT Sharp Semiconductor Indonesia. Perusahaan dapat mengatasi permasalahan ini dengan memberikan kegiatan yang bermanfaat untuk pengembangan diri karyawan dan juga memberikan benefit terhadap keberlangsungan karyawan dalam menjalani pekerjaannya serta menyuarakan pentingnya rasa kekeluargaan

dalam perusahaan dengan mengikuti kegiatan tersebut, dengan begitu banyak karyawan yang secara sukarela mengikuti kegiatan yang diadakan oleh perusahaan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan dan kekurangan yang dihadapi peneliti antara lain adalah :

1. Penelitian ini dilakukan pada saat kondisi pandemi Covid-19 dimana terdapat pembatasan karyawan dan pengunjung yang hadir sehingga penelitian ini dilakukan online dan tidak dapat dilakukan dengan maksimal karena adanya *social distancing*.
2. Penelitian ini hanya membahas dua faktor yang mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan di PT Sharp Semiconductor Indonesia yaitu pengembangan karir dan motivasi kerja. Sedangkan banyak faktor lain yang mungkin mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) namun tidak dibahas dalam penelitian ini.
3. Penelitian ini hanya dilakukan di satu perusahaan yaitu PT Sharp Semiconductor Indonesia yang berada dalam industri manufaktur. Sedangkan masih banyak perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur lainnya yang dapat diteliti terkait dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).
4. Penelitian ini menggunakan kuisisioner online sebagai alat pengumpulan datanya sehingga akan ada jawaban responden yang bias dan tidak menggambarkan keadaan sesungguhnya.

5.4. Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan penelitian, maka dari itu terdapat beberapa rekomendasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya untuk menyempurnakan penelitian ini :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dilakukan setelah masa pandemi Covid-19 sehingga hasil maksimal bisa didapatkan tanpa adanya masalah *social distancing*.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah variable-variable lain yang dapat menjadi faktor dari adanya perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) seperti kepuasan kerja, kinerja kerja, beban kerja dan kompensasi. Serta diharapkan mampu memperluas objek penelitian yang diteliti dengan memperbanyak jumlah responden.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperluas jangkauan penelitian dengan lebih dari satu perusahaan dari bidang industri manufaktur ataupun dari bidang lainnya.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan penggabungan dari dua metode yaitu metode kuantitatif dan kualitatif sehingga data yang didapatkan lebih maksimal dan bisa menggambarkan penelitian dengan lebih jelas dan akurat.

