BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji hubungan antara perilaku kewargaan organisasi dengan produktivitas pada karyawan PT Penerbit Erlangga Jakarta maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji koefisien korelasi dengan menggunakan rumus *korelasi Product Moment* dari Pearson dihasilkan koefisien korelasi sebesar 0,645 yang berarti terdapat hubungan positif antara perilaku kewargaan organisasi (OCB) dengan produktivitas. Artinya, jika perilaku kewargaan organisasi (OCB) tinggi maka produktivitas akan tinggi, dan sebaliknya jika perilaku kewargaan organisasi (OCB) rendah maka produktivitas akan rendah.
2. Sedangkan berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh perilaku kewargaan organisasi (OCB) sebagai salah faktor yang mempengaruhi besarnya produktivitas sebesar 41,64% yang artinya masih ada faktor-faktor lain sebesar 58,36% yang mempengaruhi produktivitas.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa perilaku kewargaan organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas pada PT Penerbit Erlangga Jakarta. Semakin tinggi perilaku kewargaan organisasi semakin tinggi produktivitas.

Implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah karyawan yang memiliki OCB yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas pada dirinya sendiri dan akan berpengaruh langsung terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data, dimensi terbesar perilaku kewargaan organisasi (OCB) adalah *Civic Virtue*. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT Penerbit Erlangga Jakarta, perilaku yang dapat meningkatkan produktivitas pada karyawannya adalah perilaku karyawan itu sendiri yang aktif berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang diadakan perusahaan serta karyawan yang secara aktif mencari informasi bukan hanya dari dalam perusahaan tapi dari luar perusahaan.

Meskipun bukan hanya perilaku kewargaan organisasi saja yang mempengaruhi produktivitas karyawan PT Penerbit Erlangga Jakarta karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa perilaku kewargaan organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat, yaitu :

1. Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB pada karyawan seperti faktor eksternal dari perusahaan misalnya motivasi dari atasan dan faktor internal misalnya sikap karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan, karena perilaku kewargaan organisasi berguna bagi perusahaan untuk kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri.
2. Dari hasil perhitungan menunjukkan dimensi yang paling rendah dalam OCB di PT Penerbit Erlangga adalah *conscientiousness* yaitu perilaku mematuhi peraturan, sehingga perusahaan hendaknya lebih memperhatikan karyawan yang sering datang terlambat atau tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan seperti memanfaatkan waktu bekerja untuk membahas hal lain yang tidak berhubungan dengan masalah pekerjaan.
3. Didapatkan juga dimensi *sportmanship* yaitu perilaku karyawan yang mementingkan hal positif daripada hal negatif memiliki skor terendah sehingga hendaknya perusahaan memperhatikan karyawan yang mengeluh soal pekerjaan yang diberikan dan karyawan yang senang membesar-besarkan masalah kecil yang terjadi saat bekerja.

4. Produktivitas beberapa karyawan PT Penerbit Erlangga masih tergolong rendah, hendaknya perusahaan memotivasi beberapa karyawan tersebut agar meningkatkan produktivitas saat bekerja.