BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini secara empiris telah berhasil membuktikan adanya hubungan yang positif antara karakteristik pekerjaan dengan *organizational citizenship behavior*. Sebagaimana ditunjukkan oleh data hasil penelitian melalui perhitungan dengan menggunakan korelasi *product moment* dan pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ yakni menghasilkan t_{hitung} sebesar 6,41 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,67. Hal ini berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis (H_a) diterima. Dengan demikian hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan *organizational citizenship behavior*.

Sekalipun secara empiris telah dapat membuktikan adanya hubungan yang positif antara karakteristik pekerjaan dengan *organizational citizenship behavior* namun peneliti menyadari tidak sepenuhnya *organizational citizenship behavior* ditentukan oleh karakteristik pekerjaan. Karena hanya memberikan kontribusi 32,10% dari 100% variasi sedangkan lebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar karakteristik pekerjaan.

B. Implikasi

Berdasarkan yang telah diuraikan karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Jasa Marga Kantor Pusat (Persero) Tbk. Dari hasil penelitian tersebut, maka diperoleh

implikasi yang menunjukkan peranan karakteristik pekerjaan dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan. Karakteristik pekerjaan yang kuat membuat *organizational citizenship behavior* karyawan menjalankan nilai-nilai yang terkandung didalamnya semakin tinggi yang akan terlihat dari partisipasi karyawan dalam menilai karakteristik pekerjaan perusahaan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada dimensi karakteristik pekerjaan diperoleh nilai yang paling rendah adalah dimensi umpan balik (*feedback*). umpan balik (*feedback*) merupakan hal penting yang dibutuhkan karyawan dalam melihat hasil kinerja. Sedangkan skor terendah untuk dimensi *organizational citizenship behavior* adalah dimensi sikap kewargaan yang baik (*civic virtue*).

Organizational citizenship behavior PT Jasa Marga Kantor Pusat (Persero) Tbk tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational citizenship behavior* karyawan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan implikasi penelitian maka peneliti memberikan saran:

1. Bagi perusahaan, sebaiknya memberikan umpan balik (*feedback*) secara langsung pada karyawan yaitu atasan transparan dalam memberikan informasi mengenai pekerjaan yang dilakukan karyawan sehingga karyawan menjadi semangat melakukan pekerjaan yang diberikan atasan. Karyawan bisa menjadi

tidak semangat jika mereka tidak memperoleh informasi langsung tentang hasil pekerjaannya. Hal ini dapat membuat karyawan mengalami penurunan dalam *organizational citizenship behavior* (OCB).

2. Bagi karyawan, hendaknya memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik dengan keinginan bertanggung jawab atas kelangsungan perusahaan yang mengarah kepada tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuninya sehingga karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan organisasi agar kualitas pekerjaan yang mereka kerjakan lebih baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, masih banyak faktor yang terkait dengan karakteristik pekerjaan. Oleh sebab itu penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi bagi para peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian khususnya mengenai karakteristik pekerjaan dalam hubungan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).