

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan kajian pustaka dan deskripsi hasil yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara kepribadian (*personality*) dengan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) pada karyawan Kementerian Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Jl. H.R. Rasuna Said Kuningan Kav. 3-4 Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji koefisien korelasi product moment Karl Pearson sebesar 0,658 dan uji koefisien korelasi determinasi sebesar 43,26%. Maka, Perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) pada karyawan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Jl. H.R. Rasuna Said Kuningan Kav. 3-4 Jakarta ditentukan oleh kepribadian (*personality*) sebesar 43,26% dan sisanya sebesar 56,74 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator kepribadian (*personality*) terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah indikator fokus pada tujuan yang ingin dicapai seseorang, yaitu sebesar 21,50 % dan skor terendah adalah indikator lingkup minat seseorang pada hal-hal baru, yaitu sebesar 18,09 %.

Sedangkan, berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship*

behavior) terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah indikator perilaku yang melebihi persyaratan minimal yang ditetapkan organisasi, yaitu sebesar 21,69 dan skor terendah adalah indikator kesediaan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, yaitu sebesar 18,27%.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka implikasi yang telah diperoleh berdasarkan hasil penelitian perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) berhubungan secara positif dengan kepribadian (*personality*) pada karyawan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Jl. H.R. Rasuna Said Kuningan Kav. 3-4 Jakarta.

Dalam kepribadian, khususnya pada karyawan yang berfokus pada tujuan yang dicapai seseorang (*conscientiousness*) pada setiap karyawan yang tinggi dapat membuat karyawan mempunyai perilaku kewargaan organisasional yaitu, pada perilaku yang melebihi persyaratan minimal yang ditetapkan organisasi (*conscientiousness*). Sehingga, karyawan yang memiliki kepribadian yang bertanggungjawab, dapat diandalkan, serta berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya cenderung menampilkan perilaku kewargaan organisasional yang tinggi, misalnya dengan berperilaku tidak pernah bolos kerja, tidak mengobrol yang tidak berguna pada jam kerja, datang lebih pagi ke kantor, serta tidak menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi.

Organisasi tetap perlu mengetahui faktor pendorong dalam meningkatkan kepribadian yang baik agar dapat meningkatkan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*). Dalam hal ini, bukan hanya kepribadian (*personality*) saja yang dapat mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah membuktikan bahwa kepribadian (*personality*) pada karyawan merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*).

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai bahan masukan yang bermanfaat untuk perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan data diatas terlihat skor indikator yang paling rendah dari salah satu variabel, yaitu kepribadian (*personality*) adalah indikator lingkup minat seseorang pada hal-hal baru, sehingga atasan harus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan saran, masukan, kreatifivitas, serta ide – ide yang baru yang dapat membantu perusahaan untuk mengambil kebijakan-kebijakan yang strategis. Selain itu, perusahaan dapat memberikan kontribusi dengan memberikan pelatihan dan pengembangan perilaku, seperti pelatihan pengembangan kepribadian. sehingga dapat semakin meningkatkan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*).

2. Berdasarkan data diatas terlihat skor yang paling rendah dari salah satu variabel yaitu, perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) adalah kesediaan untuk bertoleransi tanpa mengeluh. Ini berarti bahwa banyak karyawan yang sering mengeluh apakah mengenai pekerjaan mereka atau lain sebagainya. Disarankan untuk menurunkan tingkat keluhan pekerjaan mereka, misalnya dengan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, contohnya seperti menyediakan jam kerja yang lebih fleksibel terutama bagi karyawan wanita yang telah berkeluarga dan mempunyai anak, memberikan kesempatan karir, menyediakan pilihan tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, serta lingkungan kerja yang bersih dan nyaman.