

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data, analisis deskripsi dan pengolahan data statistik pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) adalah perilaku diluar tuntutan tugas formal atau diluar panggilan tugas seorang karyawan, meliputi dimensi mementingkan kepentingan orang lain (*altruism*), sikap berhati-hati (*conscientiousness*), sikap sportif (*sportsmanship*), menghormati (*courtesy*), dan warga negara yang bijak (*civic virtue*)
2. Masa kerja adalah jangka waktu atau jumlah waktu yang dihabiskan individu karyawan bekerja dalam suatu perusahaan pada saat ini.
3. Berdasarkan hasil perhitungan analisis indikator pada variabel  $X_1$  dan  $X_2$ , untuk variabel  $X_1$  skor rata-rata tertinggi adalah dimensi menghormati (*courtesy*) sedangkan untuk variabel  $X_2$  skor rata-rata tertinggi adalah dimensi sifat mementingkan kepentingan orang lain (*altruism*).
4. Terkait dengan hipotesis uji beda menggunakan kesamaan dua rata-rata menunjukkan taraf tabel sebesar 2,00 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,61.  $t_{hitung}$  berada diluar daerah penerimaan  $H_0$  antara -2,00 dan 2,00 maka

Ho ditolak dan hipotesis penelitian diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) antara karyawan yang memiliki masa kerja baru (0-5 th) dengan karyawan yang memiliki masa kerja cukup (6-10 th).

5. Dari hasil penelitian tersebut dapat diinterpretasikan masa kerja mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*).

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka beberapa implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Perilaku kewargaan organisasi merupakan suatu perilaku yang ditunjukkan karyawan secara sukarela dengan melakukan tugas melebihi tuntutan tugas formalnya. Perilaku ini mampu berkontribusi dalam memajukan perusahaan.
2. Perbedaan masa kerja dalam diri karyawan berdampak pada perbedaan karyawan dalam berperilaku dan bekerja di lingkungan perusahaan. Hal ini terkait dengan pengalaman yang dimiliki selama jangka waktu karyawan bekerja. Masa kerja yang lebih tinggi antara lain mampu membentuk pribadi yang semakin mendalam dengan perusahaan, lebih jeli dalam menghadapi situasi-situasi yang tidak terprediksi, dan menambah kelancaran dalam menunaikan tugas kerja

3. Dengan melakukan dan mempelajari perilaku kewargaan organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja, didapatkan hasil bahwa terdapat perbedaan perilaku kewargaan organisasi karyawan yang memiliki masa kerja baru (0-5 th) dengan karyawan yang memiliki masa kerja cukup (6-10 th). Karyawan yang memiliki masa kerja cukup (6-10 th) terbukti lebih besar dibandingkan karyawan yang memiliki masa kerja baru (0-5 th) dalam mencerminkan perilaku kewargaan organisasi.
4. Variabel perilaku kewargaan organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh masa kerja saja karena masih terdapat variabel lain yang ikut mempengaruhi variabel ini. Sehingga pada penelitian selanjutnya variabel lain yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi seperti perasaan karyawan yang diperlakukan tidak adil turut serta untuk diteliti.
5. Dalam penelitian selanjutnya agar mengambil jumlah sampel yang lebih banyak untuk mendapatkan data yang lebih akurat.
6. Rata-rata skor dimensi terendah pada variabel  $X_1$  (perilaku kewargaan organisasi karyawan yang memiliki masa kerja baru (0-5 th)) terdapat pada dimensi warga negara yang bijak (*civic virtue*) yaitu 3,54 dan  $X_2$  (perilaku kewargaan organisasi karyawan yang memiliki masa kerja cukup (6-10 th)) terdapat pada dimensi sikap sportif (*sportsmanship*) yaitu 3,74. Sehingga dapat diinterpretasikan dimensi warga negara yang bijak (*civic virtue*) kurang menentukan perilaku kewargaan

organisasi untuk variabel  $X_1$  dan dimensi sikap sportif (*sportsmanship*) kurang menentukan perilaku kewargaan organisasi untuk variabel  $X_2$ .

7. Perilaku kewargaan organisasi mampu mendorong perusahaan menuju keefektifan dan kesuksesan, sehingga mampu memajukan perusahaan. Perlunya manajemen sumber daya manusia yang baik dalam upaya peningkatan perilaku kewargaan organisasi pada diri setiap karyawan.

### C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian diperoleh rata-rata skor dimensi terendah pada variabel  $X_1$  (perilaku kewargaan organisasi karyawan yang memiliki masa kerja baru (0-5 th)) terdapat pada dimensi warga negara yang bijak (*civic virtue*) yaitu 3,54. Untuk meningkatkan dimensi warga negara yang bijak (*civic virtue*) pada variabel  $X_1$ , PT. Tata Olah Primarasa dapat memberikan seminar-seminar yang berisi motivasi mengenai pentingnya peduli terhadap perusahaan. Para pimpinan juga harus memberikan contoh yang baik dengan memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan.
2. Sedangkan rata-rata skor dimensi terendah pada variabel  $X_2$  (perilaku kewargaan organisasi karyawan yang memiliki masa kerja cukup (6-10 th)) terdapat pada dimensi sikap sportif (*sportsmanship*) yaitu 3,74. Untuk meningkatkan dimensi sikap sportif (*sportsmanship*) pada

variabel  $X_2$ , PT. Tata Olah Primarasa dapat melakukan rotasi jenis pekerjaan. Hal ini diharapkan mampu menekan titik kejenuhan dalam bekerja, sehingga karyawan memiliki suasana kerja baru dan diharapkan mampu meminimalisir keluhan-keluhan yang ada.

3. PT. Tata Olah Primarasa tidak bersikap diskriminatif terhadap seluruh karyawan, yakni dengan memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan untuk mengembangkan diri dalam perusahaan.