

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap organizational citizenship behavior karyawan Bank Danamon Tbk Jakarta. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 5,081. Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,081 > 2,0174$.
2. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap organizational citizenship behavior karyawan Bank Danamon Tbk Jakarta. Besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 4,040. Nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasi kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,040 > 2,0174$.
3. Motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap organizational citizenship behavior karyawan Bank Danamon Tbk Jakarta. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior dapat dilihat dari nilai R square sebesar

0,561 atau (56,10%). Hal ini menunjukkan bahwa 56,10% OCB dijelaskan oleh faktor motivasi kerja dan komitmen organisasi.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa motivasi kerja mempengaruhi organizational citizenship behavior pada karyawan Bank Danamon Tbk Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan organizational citizenship behavior karyawan Bank Danamon Tbk Jakarta.

Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap organizational citizenship behavior karyawan Bank Danamon Tbk Jakarta. Jadi untuk meningkatkan organizational citizenship behavior karyawan diperlukan komitmen organisasi yang tinggi.

Berdasarkan temuan pada analisis tersebut, beberapa aspek pada motivasi kerja dan komitmen organisasi yang perlu ditingkatkan adalah:

1. Meningkatkan Motivasi kerja

Berdasarkan analisis indikator ditemukan bahwa skor rata-rata terendah pada variabel motivasi kerja diketahui bahwa indikator pengembangan potensi. Untuk itu untuk meningkatkan motivasi kerja hendaknya manajemen dapat mengembangkan potensi karyawan dengan memberikan kesempatan karyawan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi atau mengikuti pelatihan yang menunjang kinerja karyawan.

2. Meningkatkan Komitmen organisasi

Berdasarkan analisis indikator ditemukan bahwa skor rata-rata terendah pada variabel komitmen organisasi diketahui bahwa dimensi komitmen normative memiliki skor rata-rata terendah sebesar 32.77%. Untuk itu untuk meningkatkan komitmen normatif dengan menanamkan nilai-nilai kerja yang ada di perusahaan sehingga karyawan mau menjalankan nilai-nilai yang ada di perusahaan.

C. Saran

Berdasarkan implikasi dari hasil penelitian, maka peneliti memberikan masukan dan saran sebagai bahan pertimbangan bagi pihak karyawan, manajemen maupun peneliti lain untuk pengembangan penelitian lebih lanjut sebagai berikut:

1. Manajemen, hendaknya meningkatkan komitmen normatif dengan menanamkan nilai-nilai kerja yang ada di perusahaan sehingga karyawan mau menjalankan nilai-nilai yang ada di perusahaan.
2. Manajemen dapat mengembangkan potensi karyawan dengan memberikan kesempatan karyawan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi atau mengikuti pelatihan yang menunjang kinerja karyawan.
3. Peneliti selanjutnya hendaknya dapat memperluas cakupan sampel penelitian ini dengan menambah jumlah popuasi dan perusahaan yang sejenis.