

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian pengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera, Jakarta Selatan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut::

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 6,453 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,968. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *organizational citizenship behavior (OCB)*, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, jika semakin rendah *organizational citizenship behavior (OCB)*, maka semakin rendah kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 4,955 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,968. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, jika semakin rendah disiplin kerja karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara *organizational citizenship behavior (OCB)* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai f_{hitung} sebesar 109,793 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,10. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *organizational citizenship behavior (OCB)* dan disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, jika semakin rendah *organizational citizenship behavior (OCB)* dan disiplin kerja karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan.

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah dijabarkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera. Hal ini dapat dilihat bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jasaraharja Putera. Semakin tinggi *organizational citizenship behavior (OCB)*, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Selain itu, semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Oleh karena itu, penerapan *organizational citizenship behavior (OCB)* perlu diterapkan dengan baik agar terciptanya disiplin kerja yang baik pula, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Kinerja karyawan PT Jasaraharja Putera tidak hanya dipengaruhi oleh *organizational citizenship behavior (OCB)* dan disiplin kerja, namun terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Walaupun demikian, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* dan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan rata-rata skor indikator yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, variabel *OCB* memiliki indikator *altruism/perilaku menolong* dengan persentase tertinggi sebesar 25,36%. Hal ini berarti ketika *altruism/perilaku menolong* diterapkan oleh karyawan akan dapat meningkatkan moral, kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara karyawan lainnya, tanggap dalam memahami keadaan dan santun dalam bersikap, perilaku ini sesuai dengan nilai-nilai perusahaan sehingga akan meningkatkan penilaian kinerja karyawan karena berperilaku sesuai dengan nilai-nilai perusahaan. Namun, jika karyawan tidak memiliki *altruism/perilaku menolong* maka karyawan akan memiliki perilaku yang egois, tidak tanggap dalam memahami keadaan, dan kurang peduli terhadap lingkungan kerja, sehingga akan menurunkan penilaian kinerja karyawan karena tidak berperilaku sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.

Pada variabel disiplin kerja terdapat indikator taat peraturan dengan persentase tertinggi sebesar 35,72%. Hal ini berarti ketika karyawan sedang bekerja, karyawan harus mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan agar hasil dari pekerjaan sesuai standar perusahaan. Namun, apabila masih ada karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan, maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan. Penting bagi karyawan untuk selalu mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan agar terbentuk kedisiplinan kerja pada setiap karyawan yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, maka Peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat membantu dan bermanfaat dikemudian hari. Adapun saran tersebut, sebagai berikut:

1. Terdapat indikator terendah dari variabel *organizational citizenship behavior (OCB)*, yaitu indikator *conscientiousness*/kesadaran dengan persentase 24,50%. Dapat dikatakan jika perusahaan mampu memberikan pemahaman bahwa nilai perusahaan, visi dan misi perusahaan adalah milik mereka sehingga mereka akan menyadari bahwa perusahaan akan maju apabila kontribusi karyawannya yang maksimal dan karyawan akan berusaha untuk turut serta mewujudkannya. Selain itu, perusahaan juga dapat meningkatkan kesadaran karyawan dalam bekerja dengan cara menjaga lingkungan kerja agar tetap kondusif dan terus menjaga pola komunikasi dua arah antara pemimpin dan bawahan, serta antar sesama karyawan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan kedekatan emosional yang berujung pada perilaku *conscientiousness*/kesadaran dalam melakukan pekerjaan, maka *organizational citizenship behavior* akan meningkat begitu pula dengan kinerja karyawan akan meningkat.
2. Terdapat indikator terendah dari variabel disiplin kerja, yaitu indikator ketepatan waktu dengan persentase 30,05%. Dapat dikatakan

jika perusahaan mampu mengarahkan karyawan untuk tepat waktu atau disiplin jam kerja, seperti memulai pekerjaan dan beristirahat sesuai dengan jam yang telah ditentukan serta tiba di kantor sesuai dengan jam masuk yang telah ditentukan. Bertindak tegas kepada karyawan yang melanggar seperti pengenaan sanksi hukuman bagi karyawan yang melanggar disiplin kerja. Hukuman diperlukan bagi karyawan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar mentaati semua peraturan perusahaan. Selain itu, *reward* juga diberikan kepada karyawan apabila mentaati segala peraturan dari perusahaan, maka disiplin kerja akan meningkat begitu pula kinerja karyawan akan meningkat.

3. Terdapat indikator terendah dari variabel kinerja karyawan, yaitu indikator kerjasama dengan persentase 24,29%. Dapat dikatakan bahwa jika perusahaan mampu memberikan arahan kepada karyawan untuk bersedia bekerjasama dengan karyawan lain maupun pimpinan perusahaan. Hal ini dapat dilakukan perusahaan dengan cara memberikan pekerjaan atau kegiatan yang dapat memacu karyawan agar mereka bekerjasama dan jika telah menyelesaikan tugasnya maka disertai dengan memberinya *reward* atau pengakuan jika pekerjaan yang diberikan telah selesai dilakukan dengan baik, maka akan menciptakan kondisi karyawan bersedia bekerjasama dengan karyawan lainnya maupun pimpinan perusahaan di berbagai kondisi sehingga kinerja karyawan tersebut akan meningkat.