

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara Motivasi Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. United Tractors, Tbk di Jakarta dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel motivasi kerja untuk menjelaskan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 25,42% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa:
 - a. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan nilai menghasilkan $F_{hitung} 1,10 < F_{tabel} 1,49$. Artinya, jika motivasi kerja tinggi, maka *organizational citizenship behavior* (OCB) akan tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika *organizational citizenship behavior* (OCB) rendah, maka motivasi kerja akan rendah.
 - b. Terdapat hubungan positif yang signifikan motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan nilai t_{hitung} sebesar $7,29 > t_{tabel}$ sebesar 1,645 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya, terdapat

hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Jika motivasi kerja tinggi maka *organizational citizenship behavior* (OCB) tinggi. Namun, jika motivasi kerja rendah maka *organizational citizenship behavior* (OCB) rendah.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. United Tractors, Tbk. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu dari *organizational citizenship behavior* (OCB).

Implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian ini adalah bahwa perusahaan juga harus dapat meningkatkan perhatian dari rekan kerja. Dari hasil pengolahan data indikator terendah dari motivasi kerja, yaitu perhatian dari rekan kerja. Perhatian dari rekan kerja yang rendah membuat karyawan untuk tidak bisa memotivasi dirinya dalam bekerja. Apabila karyawan memiliki semangat kerja yang rendah dan tidak mendapatkan simpati dari rekan kerja atas hasil pekerjaan yang dilakukan untuk kemajuan perusahaan tentunya OCB pada diri karyawan tidak terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada indikator OCB diperoleh nilai yang paling rendah adalah menjaga hubungan baik. Kurangnya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dikarenakan kurangnya menjaga

komunikasi dengan rekan kerja, misalnya kurangnya informasi yang didapat sehingga perubahan yang terjadi diperusahaan tidak diikuti dengan baik dan benar.

Meskipun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi OCB. Namun, bukan hanya motivasi kerja saja yang dapat mempengaruhi OCB. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB pada karyawan, karena dengan adanya OCB karyawan tersebut dapat berguna bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Untuk divisi-divisi yang bekerja memberikan pelayanan langsung dengan *customer* agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi para *customer* perusahaan. Perusahaan juga sebaiknya lebih memotivasi karyawannya supaya lebih bisa berinovasi dalam melaksanakan pekerjaan, karena untuk kelangsungan dan kemajuan perusahaan dalam hal persaingan bisnis.

2. Berdasarkan hasil perhitungan pada variabel motivasi kerja, terdapat indikator yang rendah, yaitu perhatian dari rekan kerja. Hal ini dikarenakan perhatian dari rekan kerja pada perusahaan sebaiknya ditingkatkan lagi. Jika karyawan mendapat perhatian atas hasil pekerjaan dari rekan kerja tentu akan lebih memotivasi karyawan tersebut untuk lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan dan menciptakan hasil yang maksimal sesuai kemampuan karyawan tersebut.
3. Berdasarkan hasil perhitungan pada variabel OCB, terdapat indikator yang rendah, yaitu dalam hal menjaga hubungan baik. Hal ini dimaksudkan agar para karyawan sebaiknya menjaga hubungan baik antara pimpinan maupun dengan rekan kerja. Apabila memiliki perilaku yang dapat menjaga hubungan baik tentunya OCB juga akan tercipta pada pribadi masing-masing karyawan, misalnya adanya koordinasi antara karyawan dan pimpinan dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan hasil pekerjaan yang maksimal dan komunikasi yang ada terjalin dengan baik.
4. Bagi peneliti lain agar dapat terus menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB karyawan, sehingga nantinya penelitian akan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan dan penelitian ini juga dapat dijadikan salah satu referensi bagi para peneliti lain yang berminat melakukan penelitian khususnya mengenai motivasi kerja dalam hubungan dengan OCB.