

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh perilaku keanggotaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) terhadap kinerja karyawan. Selain itu terdapat juga saran yang di sajikan terkait hasil dari penelitian yang telah dibahas pada bab 1 hingga bab 4.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis linier sederhana yang dilakukan mengenai pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 1 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Perilaku Keanggotaan Organisasi pada PT. PLN Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 1 berada pada kategori tinggi. Sub variabel perilaku keanggotaan organisasi terdiri dari *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. *Altruism* merupakan aspek yang paling tinggi dalam menentukan *perilaku keanggotaan organisasi*, yaitu indikator tingkat menggantikan peran/pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir dan tingkat membantu proses orientasi lingkungan pada rekan kerja baru. Sedangkan *conscientiousness* pada indikator tingkat kesediaan untuk bekerja melebihi jam kerja merupakan aspek yang memberi kontribusi skor yang paling rendah.
2. Kinerja karyawan pada PT. PLN Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 1 berada pada kategori tinggi. Sub variabel kinerja karyawan terdiri dari *Quality*, *Quantity*, *Timeliness*, *Cost Effectiveness*, *Need for Supervision*, dan *Interpersonal Impact*. Sub variabel kinerja karyawan yang mendapat skor paling tinggi adalah *quality* dengan indikator tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan dan tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, sedangkan skor paling rendah berada pada sub variabel *need for*

supervision dengan indikator tingkat kesediaan melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah.

3. Variabel *perilaku keanggotaan organisasi* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 1. Sehingga dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *perilaku keanggotaan organisasi*. Koefisien korelasi yang diperoleh terdapat hubungan yang kuat antara *perilaku keanggotaan organisasi* terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut berarti bahwa setiap terjadi kenaikan variabel mengenai *perilaku keanggotaan organisasi*, maka akan terjadi pula kenaikan pada kinerja karyawan pada PT. PLN Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 1.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh perilaku keanggotaan organisasi terhadap kinerja karyawan, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan manajemennya.

1. Perilaku keanggotaan organisasi, subvariabel *conscientiousness* dengan indikator tingkat kesediaan untuk bekerja melebihi jam kerja merupakan aspek yang memberikan kontribusi skor yang paling rendah dari aspek lainnya. Untuk itu, diharapkan karyawan yang bersedia bekerja melebihi jam kerja tersebut diberikan bonus tambahan, upah lembur serta fasilitas yang menunjang pekerjaannya sehingga semakin timbulnya kesediaan untuk bekerja melebihi jam kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan agar lebih baik lagi.
2. Disebabkan kinerja, subvariabel *need for supervision* dengan indikator tingkat kesediaan melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah memberikan skor yang paling rendah dari aspek lainnya. Sehingga diharapkan karyawan telah memiliki jobdesk yang jelas, target kerja dengan waktu yang telah ditentukan serta komunikasi yang baik antar karyawan. Dengan begitu kualitas kinerja yang diharapkan dapat lebih meningkat.

Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda, dengan faktor lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja. Oleh sebab itu, perlu ada penelitian lebih lanjut

terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 1 yang tidak diteliti oleh penulis.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan saran hasil penelitian mengenai pengaruh perilaku keanggotaan organisasi terhadap kinerja karyawan, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi yang dipandang berguna dan dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan

1. Manajer sebaiknya mengkaji ulang bagaimana sistem yang digunakan dalam perusahaan khususnya dalam pengukuran kinerja.
2. Supervisor keuangan dan administrasi diharapkan perlu untuk lebih sistematis secara prosedural dalam melakukan penilaian kinerja agar tidak terjadi pembiasan dalam pengukurannya.

Staff beserta karyawan lain juga perlu dan sangat diharapkan untuk selalu berkontribusi terhadap perusahaan secara maksimal tanpa diperintah terlebih dahulu sehingga memudahkan setiap pekerjaan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara signifikan.