

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi *Organizational Citizenship Behavior*, Kompetensi dan Kinerja Karyawan di Departemen Digital Marketing PT Shafira Laras Persada berada pada kategori tinggi. Dari sepuluh indikator yang digunakan pada variabel *organizational citizenship behavior*, satu di antaranya menunjukkan hasil yang sangat tinggi, yaitu bersungguh-sungguh dalam bekerja yang mendapat nilai paling tinggi. Sedangkan, indikator terendah yaitu bersikap sportif dengan menghindari adanya keluhan atas suatu kesalahan yang nilainya paling rendah. Kemudian pada indikator kompetensi nilai tertinggi berada pada indikator bekerja dengan tenang mendapat nilai paling tinggi. Sedangkan indikator terendah yaitu latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaan yang dijalani. selanjutnya pada variabel kinerja yang mendapatkan nilai tertinggi yaitu indikator mampu menyelesaikan pekerjaan yang berbeda sekaligus sehingga lebih menghemat waktu, sedangkan indikator mampu mengatur jadwal pekerjaan dengan baik mendapatkan nilai terendah.
2. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Departemen Digital Marketing PT Shafira Laras Persada.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Departemen Digital Marketing PT. Shafira Laras Persada.
4. Secara bersama-sama *Organizational Citizenship Behavior* dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Departemen Digital Marketing PT Shafira Laras Persada. Hal ini didukung oleh dari pembahasan sebelumnya bahwa semakin meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior* akan meningkatkan pula kinerja karyawan dan sebaliknya apabila *Organizational Citizenship Behavior* turun, maka kinerja karyawan pun akan ikut turun.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

Linda Widyastuti, 2021

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA DEPARTEMEN DIGITAL MARKETING PT SHAFIRA LARAS PERSADA)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, kedua variabel yang diteliti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Departemen Digital Marketing PT Shafira Laras Persada. Untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* perusahaan dapat menekankan budaya kerja saling membantu diluar job description demi terjalinnya hubungan yang baik di tim, lalu menekankan adanya penyeragaman dalam porsi bidang pekerjaan dan melaksanakan sebuah pelatihan teknis yang berhubungan dengan pekerjaan dari masing-masing karyawan sehingga karyawan dapat menghindari konflik internal terkait pekerjaan. Dapat dilakukan pula diskusi mengenai permasalahan-permasalahan yang sering kali terjadi di lapangan sehingga karyawan dapat berpikir lebih cepat dan tanggap dalam menghadapi situasi kurang ideal yang terjadi di organisasi. Untuk meningkatkan kompetensi karyawan di lingkungan organisasi, perusahaan perlu merestrukturisasi terkait pengadaan tenaga kerja atau job analysis beserta job description yang sesuai bidang serta keahliannya,. Misalnya, pada lingkungan digital marketing dibutuhkan keahlian pegawai yang paham akan digital serta pemograman, maka dari itu sedari awal menempatkan pengadaan tenaga kerja/procurement dengan tepat. Hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan menargetkan penyelesaian kerja yang lebih efektif bagi seluruh karyawan, disamping sebagai tanggung jawab target produksi pun akan lebih meningkat. Selanjutnya, selalu menerapkan aturan yang berlaku dan menjalankan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur yang ada di perusahaan.

2. Saran Akademis

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, disarankan pada penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, misalnya faktor kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain seperti melalui wawancara mendalam terhadap responden. Adapun variabel yang hendak dipakai memiliki hubungan dengan kinerja karyawan didukung dengan sejumlah teori yang ada.