

BAB IV

PENUTUP

Pada bab ini disajikan kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan produksi CV Tirta Makmur Ungaran, beserta saran-saran yang diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa persepsi karyawan produksi terhadap variabel *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* yang ada pada CV Tirta Makmur Ungaran adalah baik. Hal ini dibuktikan dengan kesediaan membantu karyawan baru ketika diperlukan, kesediaan mengikuti *training* untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja responden, kesediaan bersikap sopan santun terhadap atasan dan rekan kerja, dan responden lebih memperhatikan hal-hal positif di perusahaan daripada hal-hal negatif. Namun masih terdapat indikator yang berada dibawah nilai rata-rata skor variabel OCB yaitu kepedulian terhadap rekan kerja yang membutuhkan bantuan meskipun saya sedang sibuk, bekerja lembur agar perusahaan mencapai tujuan dan sukses, dan memberi tahu rekan kerja ketika saya menemukan kekurangan/ kesalahan pada pekerjaannya.

2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *self efficacy* pada karyawan produksi CV Tirta Makmur Ungaran adalah tinggi. Hal ini dibuktikan dengan selalu optimis/ percaya dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, keyakinan bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun, selalu memotivasi diri sendiri untuk lebih berprestasi di dalam perusahaan, dan karyawan lebih memperhatikan hal-hal positif di perusahaan daripada hal-hal negatif. Namun masih terdapat indikator yang berada di bawah rata-rata skor variabel *self efficacy* mengenai mempunyai kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa persepsi karyawan produksi terhadap variabel kinerja karyawan yang ada pada CV Tirta Makmur Ungaran adalah baik. Hal ini dibuktikan dengan selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Perusahaan), kesediaan selalu datang tepat waktu, sehingga responden sudah siap bekerja pada jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan, memahami tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, dan selalu mengikuti briefing/ rapat yang diadakan untuk kemajuan perusahaan. Namun masih ada indikator yang mempunyai nilai di bawah rata-rata skor variabel kinerja karyawan yaitu mampu mengerjakan tugas sesuai target yang telah ditetapkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi.
4. Diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 5,398 dengan signifikansi 0,00 dan t-tabel sebesar 1,997, yang berarti t-hitung (5,398) > t-tabel (1,997) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan

antara variabel OCB (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Adapun besarnya sumbangan variabel OCB dapat dilihat pada hasil koefisien determinasi yakni sebesar 31 %

5. Diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 4,722 dengan signifikansi 0,00 dan t-tabel sebesar 1,997, yang berarti t-hitung (4,722) > t-tabel (1,997). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel *self efficacy* (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).
6. Bisa dilihat dari gambar di atas nilai F hitung (18,839) lebih besar dari f hitung (3,14) yang berarti H_0 ditolak. Dapat ditarik kesimpulan secara bersamaan terdapat pengaruh antara variabel OCB (X_1) dan *self efficacy* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

4.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran atau masukan yang mungkin dapat membantu karyawan, perusahaan atau peneliti lain untuk dijadikan referensi, terutama mengenai *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan *self efficacy*. Adapun saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* terdapat indikator yang nilainya masih dibawah rata-rata yaitu mengenai kepedulian terhadap rekan kerja yang membutuhkan bantuan meskipun karyawan sedang sibuk perlu ditingkatkan lagi. Diharapkan manajemen perusahaan memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan, memberikan pelatihan agar *skill* yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkat dan maksimal

dalam melakukan pekerjaan dan memberi pengertian setiap briefing bahwa perlunya rasa tolong-menolong antar karyawan agar rasa saling peduli dan saling memiliki pekerjaan dengan tujuan yang sama menjadi dasar dalam hubungan kerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan menjadi sama-sama baik dalam individu maupun kelompok.

2. Pemimpin diharapkan mampu memberikan pemahaman tentang alasan dan keuntungan karyawan bekerja lembur dalam grup diskusi, briefing ataupun rapat yang diadakan setiap bulannya. Agar karyawan tidak merasa lembur menjadi beban dan sukarela dalam menjalankan tugas tambahan tersebut. Karena kerja lembur biasanya dikarenakan terjadi kesalahan pada mesin produksi, bahan baku yang kurang atau cacat, atau ditemukannya hasil produksi yang cacat. Sehingga belum tercapainya target produksi dan dibutuhkan waktu lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
3. Perlu ditingkatkan lagi kepedulian terhadap rekan kerja yaitu memberi tahu rekan kerja ketika karyawan menemukan kekurangan/ kesalahan pada pekerjaannya. Hal tersebut dilakukan agar tidak terjadi cacat produksi ataupun kesalahan yang lebih berat lagi dalam pekerjaan. Karena hal itu juga akan mengganggu kinerja karyawan tersebut dalam penyelesaian target produksi secara keseluruhan. Perusahaan diharapkan lebih mendorong karyawan yang bekerja untuk lebih meningkatkan rasa kepedulian dan rasa saling tolong menolong terhadap rekan kerjanya, dan perusahaan juga ikut berperan penuh didalam pembinaan perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja. Karena apabila kepedulian perusahaan lebih kepada karyawan

sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerja walaupun tidak sepenuhnya, itu akan berdampak terhadap perilaku kepedulian karyawan terhadap perusahaan itu sendiri, semakin karyawan peduli terhadap perusahaan semakin menguntungkan juga bagi perusahaan itu sendiri.

4. Dalam *self efficacy* diharapkan pihak manajemen CV Tirta Makmur Ungaran mampu meningkatkan kepercayaan diri dalam diri karyawan jika mereka mampu dan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cara memberi kata-kata motivasi dalam lingkungan kerja. Kata-kata tersebut dapat ditempel disetiap sudut yang memungkinkan karyawan dapat membacanya setiap mereka akan memulai kerja. Agar mereka sama-sama yakin mempunyai kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja, sehingga maksimal dalam melakukan pekerjaan dan kinerja karyawan tersebut menjadi lebih baik.
5. Karyawan perlu ditingkatkan kesadarannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi dengan cara menempel tulisan tentang manfaat ketelitian dan kerapian dalam bekerja. Pemahaman tersebut diantaranya dengan bekerja dengan teliti dan rapi akan meminimalisir kesalahan atau cacat pada produk, sehingga target perusahaan juga dapat tercapai dengan sasaran mutu yang baik juga. Selain pemahaman tersebut kepada karyawan, juga didukung ramalan bahan baku yang tepat untuk proses produksi, sehingga tidak terjadi kekurangan bahan baku dan menyebabkan terhambatnya pencapaian target.