

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan kepada karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Malang, untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ) dan *Good Corporate Governance* ( $X_2$ ) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* terbukti berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,692 atau nilai signifikan  $t (0,011) < \alpha = 0,05$  sehingga dikatakan signifikan. Secara keseluruhan total nilai skor *Organizational Citizenship Behavior* sangat baik, dengan *grand mean* sebesar 4,27. Hal ini menunjukkan bahwa *item* yang terdapat pada dimensi OCB dapat mendorong Kinerja Karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Malang.
2. Variabel *Good Corporate Governance* terbukti berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,223 atau nilai signifikan  $t (0,034) < \alpha = 0,05$  sehingga dikatakan signifikan. Secara keseluruhan total nilai skor *Good Corporate Governance* sangat baik, dengan *grand mean* sebesar 4,31. Hal ini

menunjukkan bahwa *item* yang terdapat pada prinsip GCG dapat mendorong Kinerja Karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Malang.

3. Variabel bebas *Organizational Citizenship Behavior* dan *Good Corporate Governance* terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 43,312 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,30). Hal ini didukung oleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau  $R^2$  *adjusted* yang digunakan untuk pengujian kelayakan model yang didapatkan dari hasil analisis regresi linier berganda. Dikarenakan regresi yang digunakan adalah regresi berganda maka digunakan nilai  $R^2$  *adjusted* yang nilainya 0,737 yang menunjukkan proporsi pengaruh faktor OCB dan GCG terhadap Kinerja Karyawan sebesar 73,7% sedangkan sisanya 26,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada di dalam model regresi berganda.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Selama melakukan penelitian ini, penulis menghadapi beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian ini, keterbatasan tersebut antara lain:

1. Melihat dari penelitian terdahulu, lokasi penelitian yang ideal terutama untuk variabel OCB adalah di tempat – tempat seperti rumah sakit. Hal ini dikarenakan tingkat kesukarelaan untuk bekerja lembur tanpa bayaran pegawai rumah sakit lebih tinggi apabila dibandingkan dengan pegawai BUMN.
2. Responden penelitian ini yang berada di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Malang mayoritas berumur 46-55 tahun yang berjumlah 26 orang,

sedangkan yang berumur dibawah 35 tahun berjumlah 8 orang, sehingga dapat dikatakan kurang ideal untuk mengukur tingkat OCB.

### C. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, penulis memberikan saran dan masukan yang diharapkan dapat bermanfaat antara lain:

1. Melihat hasil penelitian, bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ) dan *Good Corporate Governance* ( $X_2$ ) memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini menandakan bahwa semakin baik dan memadai OCB yang dimiliki karyawan dan GCG perusahaan maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Malang diharapkan mampu terus menjaga dan meningkatkan kualitas *Organizational Citizenship Behavior* karyawannya serta tata kelola perusahaannya dengan cara melakukan pelatihan atau kegiatan – kegiatan yang meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya OCB, serta menerapkan peraturan dan kebijakan perusahaan yang mengacu pada nilai GCG sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya dan mampu menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan juga potensial agar dapat menciptakan kemajuan bagi perusahaan.
2. Peneliti selanjutnya disarankan agar melakukan penelitian di lokasi lain seperti rumah sakit. Hal ini dikarenakan perusahaan BUMN kurang ideal untuk dilakukan penelitian mengenai variabel OCB. Peneliti juga disarankan agar lebih memperkuat lagi konsep mengenai OCB apabila dihubungkan dengan Kinerja Karyawan.

3. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan mengembangkan penelitian mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan dan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini.