

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilatar belakangi oleh semakin meningkatnya jumlah pegawai yang keluar PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Padang baik itu mengundurkan diri maupun di PHK karena kesalahan-kesalahan yang tidak dapat ditolerir. Selain itu dari wawancara terhadap 10 pegawai *front liner* PT. Bank Mandiri area Padang menunjukkan 8 orang dari mereka belum menggunakan waktu kerja secara efektif dan tidak disiplin. Di samping itu juga adanya penambahan pegawai baru, banyak pegawai yang belum mengenal satu sama lain, sehingga kurang adanya rasa kebersamaan dalam penyelesaian tugas. Hal ini merupakan salah satu dampak dari rendahnya OCB. Dengan hal tersebut maka perlu sekali untuk mengetahui tentang faktor-faktor yang mempengaruhi OCB sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan kontrak psikologis terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizen Behaviour* pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Padang.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizen Behaviour* pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Padang.
3. *Psychological Contract* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizen Behaviour* pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Padang.

Dari kesimpulan di atas dapat dinyatakan bahwa ketiga hipotesis dari penelitian ini terjawab setelah melihat hasil analisis regresi berganda yang dapat dilihat dari uraian di bawah ini:

Hasil penelitian regresi berganda dalam penelitian ini yang diterangkan pada tabel diatas adalah sebagai berikut :

1. Koefisien regresi dari Motivasi (X1) adalah sebesar 0,221 dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Sehingga dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Organizational Citizen Behaviour*. Oleh sebab itu maka hipotesa pertama (H1) dapat diterima.
2. Koefisien regresi dari pelatihan (X2) adalah sebesar 0,383 dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Sehingga dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Organizational Citizen Behaviour*. Oleh sebab itu maka hipotesa kedua (H2) dapat diterima.
3. Koefisien regresi dari *Psychological Contract* (X3) adalah sebesar 0,657 dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Sehingga dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa *Psychological Contract* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Organizational Citizen Behaviour*. Oleh sebab itu maka hipotesa ketiga (H3) dapat diterima.

5.2. Keterbatasan Penelitian dan Saran

Ada beberapa keterbatasan dan saran dari hasil penelitian pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Padang antara lain:

1. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan kontrak psikologis terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Peneliti hanya membatasi penelitian ini pada motivasi kerja, pelatihan dan kontrak psikologis. Sementara masih banyak factor lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.
2. Untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) maka intensitas pelatihan bagi pegawai PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Padang ditingkatkan agar keterampilan dan pengetahuan mereka lebih meningkat sehingga perilaku mereka lebih bisa dikontrol.
3. Berkaitan dengan pengaruh psikologi kontrak terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang memiliki nilai signifikansi yang paling tinggi, sehingga disini perlu dicatat bahwa balas jasa (gaji/tunjangan) harus sesuai dengan tingkat kinerja pegawai dan cukup memadai untuk menunjang kebutuhan hidupnya.
4. Meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara menambah insentif atau tunjangan-tunjangan.
5. Menumbuhkan sikap saling menghormati dan menghargai antara atasan dengan bawahan dan antar bawahan itu sendiri sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja para pegawai.