BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Kereta Api Divre II sebanyak 187 kuesioner dan 160 kuesioner dapat diolah dan dilanjutkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, data diolah dengan menggunakan Microsoft Excel dan SPSS 20.0. Sesuai dengan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* karyawan maka semakin mampu meningkatkan efektifitas kinerja karyawan PT. KAI Divre II Sumbar.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KAI Divre II Sumbar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. KAI Divre II Sumbar.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi tidak terlalu signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KAI Divre II Sumbar.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, terdapat beberapa implikasi yang diperoleh, yaitu:

1. Pihak manajemen PT. KAI Divre II Sumbar harus memberikan perhatian lebih terhadap kinerja karyawan yang akan memunculkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* karyawan mereka, seperti kesesuaian pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, kesampatan promosi jabatan, dan hubungan antara atasan maupun rekan kerja yang baik dan menyenangkan. Sehingga dengan itu dapat meningkatkan efektifitas kinerja karyawan dari PT. KAI Divre II Sumbar.
2. Penelitian ini memperlihatkan bahwa dengan disiplin kerja yang baik maka akan berdampak baik pula terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja seseorang maka kinerjanya semakin meningkat. Untuk lebih meningkatkan lagi disiplin kerja pada karyawan sebaiknya adanya badan pengawas karyawan yang harus lebih aktif lagi untuk memperhatikan disiplin karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik harus diberi rewards, pemberiaan penghargaan dapat berupa tunjangan kinerja, selain itu dapat juga memberikan penghargaan berupa pegawai teladan setiap bulannya. Dengan adanya imbalan tersebut maka karyawan akan berpacu dalam meningkatkan kedisiplinannya. Namun, bagi karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik juga harus diberikan tindakan berupa hukuman ringan hingga berat sehingga dapat memberikan efek jera bagi karyawan.

3. Dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Artinya ketika pihak manajemen PT. KAI Divre II Sumbar meningkatkan atau tidaknya lingkungan kerja, maka tidak akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung implikasi bahwa PT. KAI Divre II Sumbar harus selalu memperhatikan kondisi lingkungan kerja seperti kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, pencahayaan yang cukup sehingga tidak menyilaukan serta menyediakan instrumen-instrumen yang memberikan kenyamanan bagi karyawan seperti dekorasi ruangan yang tidak membatasi ruang gerak serta tata warna yang menimbulkan semangat dalam bekerja dan memperhatikan hubungan sesama karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Kereta Api Divre II, peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan saat ini masih memilki sejumlah kelemahan dan kekurangan yang disebabkan oleh adanya keterbatasan yang peneliti miliki. Keterbatasan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Sampel pada penelitian ini dalam skala yang relatif besar, karena luang lingkupnya seluruh karyawan PT Kereta Api Divre II.
2. Terdapatnya sejumlah variabel yang juga mempengaruhi kinerja yang tidak digunakan pada penelitian ini. Contohnya variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen kerja, motivasi ataupun stress kerja.

3. Penelitian ini menggunakan kuesioner, dimana terkadang kuesioner ini tidak menunjukkan keadaan responden yang sebenarnya.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran bagi akademisi dan praktisi yang akan melakukan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, komitmen karyawan, kepribadian, motivasi, dan sebagainya.
2. Diharapkan untuk menambah jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian sehingga hasilnya akan lebih baik lagi dapat lebih mudah digeneralisasi.
3. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk melakukan pengujian pada organisasi atau dinas yang berbeda.

UNIVERSITAS ANDALAS
KEDJAJAAN
UNTUK BANGSA