

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pada hasil penelitian yang sudah dijelaskan dan diuraikan pada bab sebelumnya mengenai variabel Keterikatan Karyawan, Perilaku Kewargaan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Keterikatan Karyawan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi menunjukkan bahwa variabel Keterikatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Bank Jatim Surabaya. Artinya jika semakin tinggi Keterikatan Karyawan maka semakin tinggi pula Perilaku Kewargaan Organisasi di Bank Jatim Surabaya.
2. Variabel Perilaku Kewargaan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa variabel Perilaku Kewargaan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Surabaya. Artinya semakin tinggi Perilaku Kewargaan Organisasi maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan di Bank Jatim Surabaya.
3. Variabel moderasi Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan dan Perilaku Kewargaan Organisasi menunjukkan bahwa variable moderasi Kepuasan Kerja tidak memberikan pengaruh yang kuat atau memperlemah hubungan antara variabel Keterikatan Karyawan dan Perilaku Kewargaan Organisasi Bank Jatim Surabaya. Artinya semakin

lemah pengaruh moderasi Kepuasan Kerja maka tidak memberikan pengaruh terhadap Keterikatan Karyawan dan Perilaku Kewargaan Organisasi di Bank Jatim Surabaya.

4. Variabel mediasi Perilaku Kewargaan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan dan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa variabel mediasi Perilaku Kewargaan Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Keterikatan Karyawan dan Kinerja Karyawan Bank Jatim Surabaya. Artinya semakin tinggi pengaruh mediasi Perilaku Kewargaan Organisasi maka dapat mempengaruhi Keterikatan Karyawan dan Kinerja Karyawan di Bank Jatim Surabaya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu terdapat keterbatasan sebagai berikut :

1. Pada saat pengujian sampel kecil ada beberapa item dari pernyataan yang tidak valid namun tetap harus di libatkan dalam sampel besar agar item tersebut dapat mewakili indicator.
2. Pada saat pengumpulan data sampel besar ada beberapa responden yang tidak mengisi pertanyaan penghasilan dalam kuesioner, karna responden merasa penghasilan adalah privasi dari masing-masing responden.
3. Pada saat pengujian hipotesis terdapat hasil dari pengujian yang tidak diterima atau tidak valid karena nilai koefisien nya *minus* dan P-Value nya lebih dari 0.001

4. Pada saat pengumpulan data sampel besar, peneliti harus menunggu tindak lanjut dari Bank mengenai pengisian kuesioner, hal ini memakan waktu yang cukup lama sehingga peneliti memutuskan untuk memakai try out terpakai.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian ini, peneliti dapat mengambil masukan dan saran yang dapat berguna sebagai pertimbangan peneliti selanjutnya,

1. Untuk Bank Jatim Pusat Surabaya
 - a. Karyawan yang sulit melepaskan dirinya dari pekerjaannya ini sudah cukup baik karena termasuk dalam keadaan karyawan yang selalu penuh konsistensi dan serius tentang sebuah pekerjaan, akan tetapi hal ini bisa menimbulkan stres, atau *burn out* pada karyawan jika dilakukan secara terus menerus, sebaiknya dalam 1 minggu sekali itu dilakukan seperti kegiatan morning activity di aula, morning activity bisa berisi pemberian motivasi atau dilakukannya ice breaking, kegiatan ini bisa dilakukan 1 minggu sekali pada pagi hari sebelum memulai bekerja atau bisa juga dilakukan kegiatan olahraga bersama setelah bekerja setiap satu minggu sekali, tujuannya untuk penyegaran badan dan pikiran.
 - b. Karyawan yang bersedia untuk meluangkan waktu guna mengerjakan tugas tambahan termasuk dalam keikutsertaan

secara sukarela pada fungsi organisasi hal ini baik dilakukan karena harus memenuhi target *job desk* yang diberikan. Namun hal ini menjadi kurang baik jika dilakukan secara terus menerus karena waktu karyawan untuk diri sendiri ataupun keluarga akan tersita, sehingga karyawan kehilangan waktu untuk *me time* dan *quality time* nya. Sebaiknya kegiatan ini jangan terlalu sering dilakukan agar tidak mengganggu waktu waktu pribadi karyawan tersebut.

- c. Karyawan mendapat pujian ketika melakukan pekerjaan dengan baik ini sangat penting dilakukan dan harus dipertahankan karena untuk mengapresiasi dan meningkatkan semangat kerja karyawan.
- d. Karyawan mampu membimbing rekan kerja diluar lingkungan pekerjaannya. Hal ini baik dilakukan karena untuk saling tolong menolong antar rekan sesame kerja, akan tetapi sebaiknya jangan terlalu sering biarkan karyawan tersebut menyelesaikan kendalanya menggunakan cara mereka sendiri, selain itu jika terlalu sering dilakukan khawatir akan mengakibatkan karyawan yang membantu menjadi terlena dengan *job desk* nya karena ia sibuk membantu rekannya.

2. Untuk penelitian lain yang akan melakukan penelitian sejenis, alangkah lebih baik jika item kuesioner jangan terlalu banyak karena untuk penelitian

konsentrasi MSDM ditujukan untuk meneliti karyawan, karyawan menjadi enggan membaca kuesioner tersebut karna item yang terlalu banyak.

3. Untuk peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis, lebih baik jika penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung ke tempat objek, agar responden karyawan tersebut bisa segera mengisi. Jika dilakukan menggunakna google form banyak karyawan yang menghiraukan untuk mengisi.



DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad Shabir Affandi, D. P. (2018). The Effect Of Employee and Job Satisfaction On Organization Citizenship Behaviour(OCB). *2nd Padang International Conference on Education Economics Business and Accounting (PICEEBA)*, 64, 807-815.
- Amadi, B. Z., Jaja, S. A., & Ukoha, D. O. (2017). An Empirical Study on Relationship between employee engagement and organization Citizenship behavior in maritime firms. *International Journal of Advanced Academic Research / Social & Management Sciences*, 3(2), 3(2),16-32.
- Dr.Ir.Solimun, M. F. (2017). *Metode Statistika Multivariat* . Alfabeta.
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance management*, 68, 68(7),1208-1234.
- Indah Lestari, M. T. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Lebak . *Journal Of Management Studies*, 165-174.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA*, 5(1).
- Mahmoud Al-dalahmeh, R. M. (2018). The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction: The Case of IT Employees in Jordanian Banking Sector. *Canadian Center of Science and Education*, 12, 17-43.
- Mitchell, M. S., Greenbaum, R. L., Vogel, R. M., Mawritz, M. B., & Keating, D. J. (2019). Can You Handle The Pressure? The Effect of Performance Pressure on Stress Appraisals,Self-Regulation, and Behavior. *Academy of Management Journal* 2019, 62, 62(2),531-552.
- Oktaviana, L. (2021, Oktober 7). Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Perilaku Kewargaan Organisasi Dan Moderasi Kepuasan Kerja Karyawan Millenial Bank Jatim Surabaya. (Y. N. Tias, Interviewer) Klampis Sacharosa No 23 Surabaya.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1),1-17. Retrieved from <http://bpr.sagepub.com>
- Sahi, G. K., Singh, T., & Sudan, S. K. (2017). Improving Employees Discretionary Behaviour: Role of Employee Customer Orientation and Job Engagement. *Journal of Services Research*, 17, 11(1),26-42.

Shen, H., & Jiang, H. (2019). Engaged at Work? An employee engagement model in public relations. *Journal Of Public Relations Research*, 31(1-2), 32-49.

Sugianingrat, I. W., Widyawati, S. R., Costa, C. d., Ximenes, M., Piedade, S. D., & Sarmawa, W. G. (2019). The employee engagement and OCB as mediating on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68, 68(2),319-339.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Alfabeta Bandung.

<https://keuangan.kontan.co.id/news/ada-kebijakan-wfh-bank-lebih-untung-atau-malah-buntung> diakses pada tanggal 9 Oktober 2021

