

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan, bahwa:

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, artinya hipotesis diterima.
2. Kepribadian karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, artinya hipotesis diterima.
3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan kepribadian karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, artinya hipotesis diterima.

#### **5.2 Saran**

Saran yang disampaikan dari keseluruhan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat lebih meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dimana diharapkan pihak PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dapat menjaga perilaku karyawan untuk saling

tolong menolong. Dimana berdasarkan hasil tabulasi menunjukkan indikator altruism perlu untuk ditingkatkan. Untuk menjaga perilaku *Altruism* diantara karyawan dapat dijaga dengan terus menanamkan sikap rendah hati dan saling menolong kepada siapapun, agar kebersamaan dan sikap suka rela dalam tolong menolong terus terjalin, sehingga dapat terus meningkatkan kinerja karyawan. Sikap *Conscientiousness* (dengan menanamkan perilaku yang menunjukkan usaha lebih yang dilakukan karyawan dibandingkan harapan perusahaan), *Sportsmanship* (dengan menanamkan perilaku ini mendukung adanya iklim positif dalam pekerjaan karena adanya perilaku lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain), *Courtesy* (dengan menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah personal, dan cenderung memperlihatkan perilaku memperdulikan orang lain), *Civic Virtue* (dengan menanamkan perilaku yang mendedikasikan dirinya kepada tanggung jawab perusahaan seperti mengikuti perubahan dalam organisasi). Selain itu, perusahaan turut merencanakan sarana untuk karyawan dapat melatih kerjasamanya misalnya mengadakan *out-bound* tiap 3 bulan sekali sehingga tingkat OCB karyawan semakin baik, dan tingkat OCB yang baik tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

2. Demikian pula dengan kepribadian karyawan, perusahaan diharapkan dapat melakukan upaya-upaya peningkatan *kepribadian* dalam diri karyawan seperti *Ekstaversi* (tegas, suka bergaul dan mampu

bersosialisasi), *Agreeableness* (menanamkan pribadi Individu yang senang akan bekerja sama, kooperatif, penuh kepercayaan, dan hangat merupakan individu yang mudah bersepakat), *Conscientiousness* (menanamkan karyawan yang memiliki sifat kehati-hatian pada umumnya dapat diandalkan, bertanggung jawab, teratur, dan gigih dalam bekerja), *Emotional Stability* (membutuhkan karyawan yang tenang, stabil, dan merasa aman dalam mengerjakan pekerjaannya), dan *Openness to experience* (keterbukaan tinggi bersedia untuk mendengarkan ide-ide baru dan mengubah ide, keyakinan dan sikap mereka sendiri sebagai respons terhadap adanya informasi baru). Selain itu diharapkan perusahaan merencanakan tes kepribadian untuk mengetahui karakteristik dan kemampuan karyawan dibidangnya, dan menyediakan sarana kesehatan seperti mengadakan senam sehat, dimana hal tersebut mampu menjaga stabilitas emosional karyawan agar lebih tenang, stabil dan tidak stress dalam mengerjakan tugasnya.

3. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas untuk mengukur Kinerja karyawan, sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperhatikan variabel tersebut dengan mengembangkan indikator yang lebih tepat atau menambahkan variabel lainnya seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen, kompensasi, disiplin kerja, *reward*, *punishment* dan variabel lainnya yang lebih relevan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat membantu

tercapainya tujuan perusahaan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.