

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan seperti bertikut:

- a. Dimensi *Alturism* berpengaruh positif terhadap dan signifikan niat tinggal karyawan.
- b. Dimensi *Conscientiousness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat tinggal karyawan.
- c. Dimensi *Sportsmanship* berpengaruh dan signifikan terhadap niat tinggal karyawan.
- d. Dimensi *Courtesy / kidness* berpengaruh dan signifikan terhadap niat tinggal karyawan.
- e. Dimensi *Civic virtue* berpengaruh dan signifikan terhadap niat tinggal karyawan.

#### **B. Implikasi Manajerial**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi instansi atau pihak yang terkait, antara lain:

- 1) Setiap karyawan diharapkan memiliki rasa peduli terhadap lingkungan kerja, seperti rasa ingin membantu orang lain yang kaitannya masih dalam sebuah pekerjaan, perilaku demikian dapat mempermudah pekerjaan dan meningkatkan performa masing masing pekerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mendapati perilaku

karyawan dari *altruism* pada instrumen “Saya bersedia membantu orang lain yang memiliki masalah terkait pekerjaan” memiliki nilai yang kurang tinggi. Sedangkan dalam variabel ini sangat diperlukan nilai yang tinggi. Karena rasa sadar untuk menolong rekan kerja yang memiliki masalah terkait pekerjaan masih kurang. Bagi perusahaan PT K-24 Yogyakarta, diharapkan dapat membangun kebiasaan atau budaya untuk para karyawan dapat saling membantu masalah antar karyawan satu dengan yang lain, agar dapat meminimalisir rasa canggung dalam berkomunikasi antar karyawan dalam masalah pekerjaan.

- 2) Setiap perusahaan mengharapkan sosok karyawan yang memiliki kebiasaan atau pola kerja yang teliti dan bertanggung jawab tinggi atas setiap point pekerjaannya. Terutama dalam ketelitian bekerja, kejujuran atas jam bekerja meliputi kehadiran dan istirahat. Sebab hal demikian merupakan tindakan penting bagi atasan untuk menilai kepribadian karyawan dan berguna untuk menentukan seorang karyawan layak atau tidaknya mendapatkan hak bekerjanya sesuai dengan apa yang telah karyawan tersebut lakukan dalam berkerjanya. Pada penelitian ini mendapati perilaku *conscientiousness* pada instrumen “Kehadiran saya di tempat kerja di atas norma” masih mendapati skor yang terendah dari pada instrumen yang lain, dan hal ini dapat dinyatakan bahwa responden dalam penelitian ini kurang menerapkan kehadiran tepat waktu dan di atas norma yang ada dalam perusahaan dibandingkan instrumen yang lain. Hal yang perlu diperhatikan oleh atasan maupun

perusahaan PT. K-24 Yogyakarta dari hasil penelitian ini yaitu perlunya memastikan dan juga meningkatkan monitoring terhadap karyawan outlet yang tersebar di berbagai titik, serta dapat menjaga kualitas pelayanan yang diberikan kepada *costumer* / pelanggan pada setiap outlet.

- 3) Membangun citra perusahaan sebaik mungkin di lingkungan masyarakat merupakan harapan perusahaan yang garda terdepannya adalah karyawan outlet, karena karyawan outletlah yang berinteraksi langsung pada pelanggan / *costumer*. Dalam penelitian ini ditemukan data pada variabel *civic virtue* dalam instrumen “Saya menghadiri acara yang tidak wajib tetapi membantu citra perusahaan” didapati skor rendah sedangkan diperlukan antusias yang tinggi dalam membangun citra perusahaan. Oleh sebab itu karyawan diharapkan memiliki rasa antusias yang tinggi untuk dapat membangun citra perusahaan sebaik mungkin dengan mengikuti acara-acara yang dilakukan perusahaan baik yang bersifat wajib maupun yang bersifat tidak wajib.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti:

- 1) Responden dalam penelitian ini hanya pada karyawan outlet (PT. K24), sehingga masih ada beberapa divisi dalam perusahaan yang dapat dijadikan responden, atau dalam kata lain masih dapat dikembangkan lagi pada karyawan lain dalam perusahaan.

- 2) Penelitian ini terbatas pada variabel OCB terhadap niat tinggal karyawan. Masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi niat tinggal karyawan dalam sebuah perusahaan,

#### **D. Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian diatas, maka ada beberapa saran yang dapat penulis sampaikan, sebagai berikut:

- 1) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk dapat melakukan penelitian dengan jumlah responden yang lebih banyak dari penelitian ini dan dapat mencakup sampel yang lebih luas lagi. Seperti menambahkan beberapa outlet cabang lain lagi untuk dapat mendapatkan hasil yang lebih optimal.
- 2) Bagi Peneliti selanjutnya, dapat menerapkan penelitian dengan variabel lain dalam menguji variabel niat tinggal karyawan, dan dapat menjadi berbagai referensi dalam penelitian yang membahas tentang niat tinggal karyawan. Supaya dapat menunjukkan variatif dan keberagaman penelitian pada perusahaan-perusahaan yang ada di negara ini. Sehingga dapat diketahui perbedaan, dan hasilnya dapat lebih objektif.

## Daftar Pustaka

### Buku

- Bolino. 2017. *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management 13<sup>th</sup> edition*, New York: Pearson Education.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. 2000. *Behavior in Organization. 7th Edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Hamzah, Andi. 2014. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. RIneka Cipta.
- H.M, Muhdar. 2015. *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. IAIN Sultan Amai Gorontalo: Sultan Amai Press.
- Organ, Dennis W., et al. 2006. *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*, California: Sage Publications, Inc.
- Kolter, Philip. 2005. *Manajemen Pemasaran. Jilid 1 dan 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins & Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Riggio, R.E. (2006). *Transformational leadership, Second Edition*. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers Mahwah, New Jersey London
- Supartha, Wayan Gede & Desak Ketut. 2017. *Pengantar Perilaku Organisasi Teori, Kasus dan Aplikasi Penelitian*. Denpasar: CV. Setia Bakti.

### Kamus

- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. 2016. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia.

### **Skripsi / Thesis**

Alam, Mahardika. 2014. *Perekrutan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta*. Thesis. UNY.

Karimah, K.E. 2012. *Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di Tiga Direktorat Operasional PT. PLN (PERSERO)*. Skripsi. Universitas Indonesia Depok.

Kurniawan, Winna Theresia. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan OCB terhadap Kinerja Karyawan KPR Jogja*. Skripsi. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

### **Jurnal**

Diefendorff, J.M., Brown, D.J., Kamin, A.M., & Lord, R. G. 2002. *Examining The Roles of Job Involment and Work Centrality in Predicting Organizational Citizenship Behavior and Job Performance*. Journal of Organizational Behavior, Vol. 23: 93-108.

George, J. & Brief, A. (1992). *Feeling Good – Doing Good: A Conceptual Analysis of The Mood at Work – Organizational Spontaneity Relationship*, *Psychology Bulletin*, Vol. 76: 310 – 329

Ibrahim, M. & Mubarak, M. H. (2016). “*Budaya Etika, Niat Untuk Bertahan Dalam Organisasi Dan Kesesuaian Individu Dengan Organisasi Sebagai Mediator (Studi Pada PT. Garuda Indonesia Medan)*”. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Auntansi*. 2(1).

Konrad, A. M., Ritchie, J.E., Lieb, P., & Corrigan, E. (2000). *Sex Differences and Similarities in Job Attribute Preferences: A Meta-Analysis*. *Psychological Bulletin*, Vol. 126: 593-641.

Lovell, Sharon et.al. 1999. *Does gender affect the link between organizational citizenship behavior and performance evaluation*. *Journal of Sex roles*. Vol. 41, Nos. 5/6; ProQuest Sociology

Min-Huei, Chien. (2004). "An investigation of The Relationship of Organizational Structure: Employees Personality and Organizational Citizenship Behavior". *Journal of Academy of Business*, 5(1/2)

M. Tschannen-Moran. 2003. "Fostering organizational citizenship in schools: transformational leadership and trust" *Journal of Educational Administration*. Chapter 6.

Nimran, Umar, et al (2013). *The Effects of Human Resources Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. Vol. 5 No.4.

Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment Of Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Percieved Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 78 (5), 774-780

Soentoro, 2013. M. Saleh Lubis, "Pengaruh Iklim dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dalam Rangka Kineja", (STIE Pamas) Simpang Empat, *Jurnal*, Th.2015.

Van Dyne, L., Graham, J. W., Dienesch, R. M. 1994. "Organizational Citizenship Behavior: Constract Redefinition, Measuarement, and Validation." *Academy of Management Journal*, Vol.37 (4).

### **Peraturan Perundang – Undangan**

Undang - Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomer 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negri Sipil.

Peraturan Dirjen Pajak Nomor 31/PJ/2009 Tentang Pedoman Peknis Tata Cara Pemotongan, Penyetoran dan Pelaporan Pajak Penghasilan.

### **Artikel internet**

Apotek K-24. 2021. Jaringan Apotek Waralaba Nasional: Apotek K-24, diakses melalui <https://www.apotek-k24.com/> pada 28 Oktober 2021.

Dewi Andriani. 2020. *Melirik Sehatnya Tawaran Waralaba Apotek K-24*, diakses melalui <https://entrepreneur.bisnis.com/read/20201118/263/1319375/melirik-sehatnya-tawaran-waralaba-apotek-k-24> pada 28 Oktober 2021.

Hadi Kardoko, *Revolusi Industri Farmasi di Tengah Pandemi COVID-19*, diakses melalui <https://ekonomi.bisnis.com/read/20201022/257/1308478/revolusi-industri-farmasi-di-tengah-pandemi-covid-19> pada 2 Desember 2021.

Muhammad Sukardi, 2020, Ternyata COVID-19 Pertama Kali Muncul pada 17 November 2019, Bukan Desember, diakses melalui <https://lifestyle.okezone.com/read/2020/03/13/481/2182628/ternyata-covid-19-pertama-kali-muncul-pada-17-november-2019-bukan-desember-pada-2-desember-2021>.