

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan Departemen Bonding PT. Zinus Global Indonesia Fact. 2. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja karyawan pada Departemen Bonding PT. Zinus Global Indonesia Fact. 2 dapat dikategorikan baik. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari skor Disiplin Kerja (X1) sebesar 182 Terletak pada interval kelas rentang skala (120 - 215) yang berarti sangat setuju.
2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Departemen Bonding PT. Zinus Global Indonesia Fact. 2 dapat dikategorikan baik. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari skor *Organizational Citizenship Behavior* (X2) sebesar 187 Terletak pada interval kelas rentang skala 120 - 215 yang berarti sangat setuju.
3. Kinerja karyawan pada Departemen Bonding PT. Zinus Global Indonesia Fact. 2 dapat dikategorikan baik. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari skor Kinerja (Y) sebesar 208 Terletak pada interval kelas rentang skala 120 - 215 yang berarti sangat setuju.
4. Terdapat pengaruh parsial secara signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada karyawan Departemen Bonding PT. Zinus Global Indonesia Fact. 2. Hal tersebut dapat dikatakan demikian karena nilai  $t_{hitung} (9,657) >$  nilai  $t_{table} (1,980)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan sebesar 96,57%
5. Terdapat pengaruh secara signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja pada karyawan Departemen Bonding PT. Zinus Global Indonesia Fact. 2. Hal tersebut dapat dikatakan demikian karena nilai  $t_{hitung} (2,064) >$  nilai  $t_{table} (1,980)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat

diartikan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan sebesar 20,64%

6. pengaruh simultan langsung dan disiplin kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan secara signifikan pada karyawan Departemen Bonding PT. Zinus Global Indonesia Fact. 2. Hal tersebut dapat dikatakan demikian karena nilai  $t_{hitung} (46,244) > \text{nilai } t_{table} (3,074)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan langsung disiplin kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan secara signifikan sebesar 46,24%.

## 1.2 Saran

Berdasarkan latar belakang dan hasil kesimpulan dari analisis diatas maka saran yang dapat disampaikan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja karyawan pada Departemen Bonding PT. Zinus Global Indonesia Fact. 2 secara umum dapat dikatakan sudah baik, akan tetapi untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pihak perusahaan perlu mempersiapkan strategi yang lebih tepat serta untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan terutama pada indikator sadar akan tugas dan tanggung jawab untuk menunjang kedisiplinan karyawan yang lebih maksimal.
2. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan karyawan Departemen Bonding PT. Zinus Global Indonesia Fact. 2 dapat dikatakan sudah baik, akan tetapi untuk menunjang hasil yang maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukannya apresiasi terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan oleh karyawan terutama pada indikator perilaku sukarela agar karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja sehingga perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dapat lebih termaksimalkan.
3. Kinerja karyawan pada Departemen Bonding PT. Zinus Global Indonesia Fact. 2 dapat dikatakan sudah baik, akan tetapi untuk menunjang hasil yang maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan maka pihak perusahaan

perlu mempersiapkan strategi yang lebih tepat serta untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama pada indikator kemandirian menyelesaikan pekerjaan untuk menunjang kinerja karyawan yang lebih maksimal.

4. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh karena itu pihak perusahaan perlu memperhatikan dan mengawasi kedisiplinan karyawan untuk menunjang kinerja karyawan yang lebih maksimal
5. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh karena itu pihak perusahaan perlu mengelola perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan oleh karyawan agar dapat menunjang kinerja karyawan yang lebih maksimal.

Disiplin kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh karena itu pihak perusahaan perlu mempersiapkan strategi dalam lingkup disiplin kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* agar dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

