

BAB V

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

5.1 Pembahasan Hasil

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti, diketahui terdapat kontribusi *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan *outsourcing* PT Bank Rakyat Indonesia (Persero). Dengan kata lain, H_a dalam penelitian ini diterima, sehingga dapat dikatakan “*perceived organizational support* berkontribusi terhadap *organizational citizenship behavior*”. Kesimpulan ini dibuktikan dengan hasil uji regresi linear sederhana dimana *perceived organizational support* (variabel X) memiliki kontribusi terhadap *organizational citizenship behavior* (variabel Y) memiliki nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) dengan sumbangan efektif berdasarkan nilai *r square* sebesar 17,3%.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Putra dan Sriathi (2017) yang mengatakan bahwa karyawan yang merasa mendapatkan dukungan yang maksimal dari organisasi tempatnya bekerja akan menghasilkan perilaku yang tulus dalam bekerja dan sukarela tanpa harus diperintah oleh atasan (*organizational citizenship behavior* yang tinggi). *Perceived organizational support* mempengaruhi beberapa faktor dan memberi konsekuensi terhadap beberapa hal seperti menciptakan rasa kepedulian terhadap kesejahteraan organisasi dengan cara memenuhi kebutuhan akan dukungan sosial emosional karyawannya, meningkatkan kepuasan kerja, harapan akan penghargaan terhadap kinerja dan *mood* positif, *organizational citizenship behavior* terhadap rekan dalam pekerjaan, peningkatan performa kerja, keinginan untuk bertahan, serta menurunkan tingkat *turnover*, *absenteeism*, dan frekuensi keterlambatan (Sutanto & Setiawan, 2018).

Berdasarkan kategorisasi yang dilakukan pada skala *perceived organizational support*, responden pada penelitian ini tidak ada yang berada pada kategori tinggi. Triyono (2011) menjelaskan bahwa para karyawan *outsourcing* kebanyakan merasa tidak mendapatkan dukungan yang cukup baik dari organisasi tempatnya bekerja karena karyawan *outsourcing* tidak bisa dikatakan memiliki jenjang karir walaupun memiliki latar belakang pendidikan yang cukup tinggi. 78 orang karyawan *outsourcing* yang menjadi responden penelitian ini (85.7%) berada pada kategori sedang. Cherubin (2011) menyatakan *perceived organizational support* menjadi sangat penting bagi organisasi karena para karyawan yang memiliki keikatan yang tinggi dengan pekerjaan dan organisasinya lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang merasa tidak didukung oleh organisasi tempatnya bekerja. Hal ini sangat relevan dengan hasil penelitian yang menunjukkan responden kategorisasi sedang pada *perceived organizational support* juga berada pada kategorisasi *organizational citizenship behavior* yang sedang.

Hasil yang diperoleh dari uji hipotesis menunjukkan R^2 adalah 0,173. Hal ini berarti pada populasi penelitian ini, *perceived organizational support* memberikan sumbangan kontribusi terhadap *organizational citizenship behavior* sebanyak 17,3%, dan sisanya sebesar 87.3% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain.

5.2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 14% responden terketagori memiliki tingkat *perceived organizational support* yang rendah dan 85% sisanya memiliki tingkat *perceived organizational support* yang sedang.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 70% responden memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang rendah dan sedang jauh lebih banyak dari pada karyawan *outsourcing* yang memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi.
3. Hasil analisis dari *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* memperoleh nilai $t = 3,752$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan kata lain *perceived organizational support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, atau ada kontribusi *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan *outsourcing* PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, berikut beberapa saran peneliti antara lain:

1. Untuk PT Bank Rakyat Indonesia.

Disarankan bagi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) untuk dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi terutama untuk karyawan *outsourcing*. Peningkatan persepsi dukungan organisasi dapat dilakukan dengan memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan, memberikan kepedulian dalam bentuk *reward*, rasa nyaman dan rasa keadilan pada karyawan khususnya karyawan *outsourcing*.

Hasil penelitian ini juga menemukan banyaknya karyawan *outsourcing* yang telah bekerja lebih dari lima tahun. Diharapkan dengan penelitian ini PT Bank Rakyat Indonesia Persero dapat mengikuti aturan perundang-undangan guna meningkatkan *perceived organizational support*.



2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, jika akan meneliti dengan topik yang sama sebaiknya diperhatikan variabel-variabel lain yang lebih mempengaruhi *organizational citizenship behavior* seperti budaya organisasi, hubungan atasan dan bawahan, kualitas komunikasi yang ada dalam organisasi, dan hal-hal lain yang akan lebih aplikatif untuk diterapkan di organisasi.

