

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai perceived organizational support dan teamwork terhadap job performance melalui organizational citizenship behavior dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, seperti perhatian terhadap kesejahteraan, keadilan dalam perlakuan, serta dukungan dalam pekerjaan, maka akan semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk menunjukkan perilaku sukarela di luar tugas formalnya. Dukungan organisasi mampu mendorong terbentuknya rasa dihargai sehingga karyawan terdorong memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan.
2. *Teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama tim yang ada belum mampu secara optimal mendorong munculnya perilaku ekstra peran karyawan. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh sifat pekerjaan yang lebih individual serta komunikasi tim yang belum berjalan secara efektif, sehingga interaksi dan kedekatan antar karyawan belum cukup kuat untuk membentuk perilaku OCB.

3. *Perceived Organizational Support* (POS) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang diberikan belum secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan teknis, ketelitian, pengalaman kerja, serta kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang bersifat operasional.
4. *Teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*. Hal ini mengindikasikan bahwa kerja sama tim belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain karena sifat pekerjaan yang lebih individual, kurang optimalnya komunikasi dan koordinasi tim juga menyebabkan teamwork belum mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja.
5. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku sukarela karyawan, seperti membantu rekan kerja, memiliki inisiatif tinggi, serta menjaga hubungan kerja yang baik, mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. OCB menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.
6. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak mampu memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Job Performance*.

Meskipun POS berpengaruh terhadap OCB, namun pengaruh tidak langsung tersebut belum cukup kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan

secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa OCB belum dapat berperan sebagai variabel intervening yang efektif dalam hubungan tersebut.

7. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak mampu memediasi pengaruh *Teamwork* terhadap *Job Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama tim yang ada belum mampu membentuk perilaku OCB yang berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, OCB belum dapat menjadi variabel perantara yang memperkuat hubungan antara *teamwork* dan *job performance*.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Jumlah responden dalam penelitian ini hanya sebanyak 36 orang, yang merupakan seluruh karyawan pada CV Gading Kacamata Jaya. Jumlah responden yang terbatas ini menyebabkan hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas, khususnya untuk perusahaan dengan skala yang lebih besar atau karakteristik organisasi yang berbeda.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu objek, yaitu CV Gading Kacamata Jaya, sehingga hasil penelitian sangat dipengaruhi oleh kondisi internal perusahaan tersebut, seperti budaya kerja, sistem manajemen, serta karakteristik pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini kemungkinan akan berbeda apabila diterapkan pada perusahaan lain yang memiliki bidang usaha, struktur organisasi, atau lingkungan kerja yang berbeda.

3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada Perceived Organizational Support (POS), Teamwork, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Job Performance. Padahal, terdapat banyak faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta sistem kompensasi. Tidak dimasukkannya variabel-variabel tersebut dalam penelitian ini menjadi keterbatasan yang dapat mempengaruhi kelengkapan hasil penelitian.

5.3. Implikasi

Implikasi pada penelitian ini terbagi menjadi dua hal, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan kinerja karyawan CV. Gading Kacamata Jaya, sedangkan implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya bagi perkembangan tentang teori-teori *perceived organizational support*, *teamwork*, *organizational citizenship behavior*, dan *job performance*.

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan untuk organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu meningkatkan bentuk dukungan organisasi yang lebih spesifik dan berorientasi pada peningkatan kinerja, seperti penyediaan pelatihan teknis yang relevan dengan pekerjaan (misalnya pemeriksaan mata dan pembuatan kacamata), pemberian

penghargaan atas kinerja karyawan, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Dukungan yang terarah ini diharapkan tidak hanya meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap organisasi, tetapi juga berdampak langsung pada peningkatan kualitas kerja.

2. Perusahaan perlu memperkuat kerja sama tim dengan meningkatkan kualitas komunikasi dan koordinasi antar karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui briefing rutin, evaluasi kerja tim, serta pembagian tugas yang jelas. Dengan komunikasi yang lebih efektif, kerja sama tim diharapkan dapat berjalan lebih optimal dan mampu memberikan kontribusi yang nyata terhadap pencapaian kinerja.
3. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan Organizational Citizenship Behavior melalui pembentukan budaya kerja saling membantu, pemberian apresiasi terhadap perilaku sukarela karyawan, serta peningkatan komunikasi antaranggota tim. Selain itu, perusahaan perlu memberikan evaluasi kinerja yang lebih terukur dan umpan balik secara berkala agar peningkatan OCB dapat diarahkan menjadi peningkatan kinerja yang nyata
4. .Perusahaan disarankan untuk mengembangkan sistem penilaian kinerja yang tidak hanya berfokus pada hasil kerja individu, tetapi juga mempertimbangkan kontribusi dalam kerja tim dan perilaku ekstra peran karyawan. Dengan demikian, karyawan akan lebih

termotivasi untuk tidak hanya mencapai target individu, tetapi juga berkontribusi secara lebih luas terhadap organisasi.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan rujukan yang mempengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penguatan teori hubungan POS dan OCB. Hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Temuan ini sejalan dengan *Social Exchange Theory*, yang menyatakan bahwa ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, maka mereka akan membalasnya dengan perilaku positif, termasuk perilaku ekstra peran.
2. Penelitian ini membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Job Performance*, sehingga memperkuat konsep bahwa perilaku di luar tugas formal memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Teamwork* tidak selalu berpengaruh langsung terhadap *Job Performance*. Hal ini memberikan kontribusi teoritis

bahwa pengaruh kedua variabel tersebut sangat bergantung pada konteks organisasi, karakteristik pekerjaan, serta sistem kerja yang diterapkan dalam perusahaan.

4. Tidak signifikannya peran mediasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam hubungan antara POS dan *Teamwork* terhadap *Job Performance* menunjukkan bahwa OCB belum tentu selalu menjadi variabel intervening yang efektif. Hal ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji variabel mediasi lain yang mungkin lebih relevan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi.

