

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Magetan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi dengan koefisien regresi. Hal ini berarti *reward* yang diterima karyawan memberikan dampak langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja. Dengan demikian, implementasi sistem *reward* yang tepat sangatlah penting sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.
2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Magetan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi dengan koefisien regresi. Artinya, semakin baik dan tinggi perilaku kewargaan organisasi yang ditunjukkan karyawan seperti sikap suka menolong, tanggung jawab yang melampaui tugas, kesopanan, dan loyalitas maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Magetan. Hasil uji t juga menunjukkan nilai signifikansi dengan koefisien regresi. Artinya, semakin tinggi tingkat

kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan dan prosedur perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Disiplin yang baik membuat karyawan lebih taat pada jadwal, lebih fokus dalam menyelesaikan tugas, dan menjaga konsistensi dalam kerja sehingga hasil kerjanya menjadi lebih optimal.

4. *Reward*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Magetan, sedangkan lainnya dapat dijelaskan pada variabel lain.

## **B. Implikasi**

### **1. Implikasi Teoritis**

Penelitian ini memperkuat dan mengembangkan penerapan Teori Motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Mashlow (1943) dan Teori Perilaku Organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (1988). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal meliputi *reward*, dan faktor internal meliputi *organizational citizenship behavior* dan disiplin kerja.

- a. *Reward* berfungsi sebagai stimulus eksternal yang mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
- b. Penguatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui lingkungan kerja yang mendukung dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan, meningkatkan efektivitas operasional dan sinergi antar karyawan.

- c. Disiplin kerja berperan sebagai moderating factor yang memperkuat hubungan antara reward dan kinerja serta OCB dan kinerja, sehingga memaksimalkan potensi karyawan dalam mencapai target organisasi.

## **2. Implikasi Praktis**

- a. Perusahaan perlu mengimplementasikan sistem pemberian *reward* yang jelas, adil, dan rutin sebagai stimulus eksternal untuk memotivasi karyawan meningkatkan produktivitas. Pemberian bonus, insentif, atau apresiasi atas pencapaian kinerja dapat mendorong karyawan lebih giat bekerja dan merasa dihargai.
- b. Pengelola perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku ekstra peran karyawan, seperti sikap saling membantu, inisiatif, dan loyalitas. Hal ini bisa dilakukan melalui pelatihan *soft skill*, pembinaan budaya kerja positif, dan komunikasi yang efektif antar karyawan agar OCB dapat tumbuh dan memperkuat kinerja tim.
- c. Penegakan aturan dan standar disiplin kerja yang konsisten sangat penting untuk menjaga keteraturan dan kualitas pelaksanaan tugas. Pengelola harus menerapkan aturan yang jelas, mengawasi ketat pelaksanaannya, serta memberikan sanksi dan penghargaan sesuai dengan disiplin yang ditunjukkan karyawan untuk menjaga ketaatan dan efektivitas kerja.

### C. Saran

Hasil pengamatan dan penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan saran-saran sebagai berikut :

a. Saran untuk penelitian mendatang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya untuk dapat menggunakan variabel lain yang belum digunakan.

b. Saran untuk perusahaan

Perusahaan perlu menerapkan sistem *reward* yang jelas dan berkelanjutan untuk memotivasi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui pelatihan dan komunikasi yang efektif. Penegakan disiplin kerja secara konsisten juga sangat penting untuk menjaga kualitas dan konsistensi hasil kerja. Selain itu, pelatihan berkelanjutan dalam peningkatan keterampilan teknis dan manajerial perlu diberikan untuk meningkatkan kapasitas karyawan. Dengan mengintegrasikan pengelolaan reward, OCB, dan disiplin kerja dalam sistem manajemen SDM yang terpadu, perusahaan dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan keberlanjutan usaha secara efektif.