

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang sudah dilaksanakan, bahwa riset ini mempergunakan software smartPLS 4 dan menemukan hasil riset mengenai “Analisis Pengaruh *Self-esteem*, *Work motivation*, *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Kementerian Kehutanan.” Maka dapat menghasilkan kesimpulan yaitu pada *Self-esteem* memengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di biro sumber daya manusia dan organisasi. Sehingga kemudian, semakin karyawan merasa dirinya berharga, mampu dan yakin terhadap kualitas dirinya, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tampilkan. Dibuktikan dengan nilai t_{hitung} nilainya 3,884 dan melampaui t_{tabel} nilainya 1,995. Nilai signifikan (P-values) ialah 0,000 ($<0,05$). Nilai original sample antara *self-Esteem* dan Kinerja karyawan ialah 0,395 disertai arah korelasi yang positif. Sehingga kemudian, rasa percaya diri dan penghargaan diri yang kuat menjadi salah satu faktor penting mendorong peningkatan kinerja di instansi.

Selanjutnya, *Work motivation* memengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di biro sumber daya manusia dan organisasi. Kian tinggi dorongan yang karyawan miliki untuk berkembang, belajar, dan mencapai tujuan kerja, maka kian tinggi pula kinerja yang hendak karyawan hasilkan. Hal tersebut terbukti dari nilai t_{hitung} nilainya 5,670 dan melampaui t_{tabel} nilainya 1,995. Nilai signifikan (P-values) ialah 0,000 ($<0,05$). Nilai original sample antara motivasi kerja dan kinerja karyawan ialah 0,568 disertai arah korelasi yang positif. Temuan ini menegaskan bahwa karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih semangat, bertanggung jawab, dan berusaha memberikan hasil terbaik bagi instansi.

Selain itu, *Organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di biro sumber daya manusia dan organisasi. Walaupun sebagian karyawan sudah menunjukkan sikap positif dalam menjaga suasana kerja yang harmonis, tindakan tersebut tidak secara langsung berpengaruh

pada peningkatan kinerja. Hal tersebut terbukti dari nilai t_{hitung} nilainya 0,224 dan berada di bawah t_{tabel} nilainya 1,995. Nilai signifikan (P-values) nilainya 0,823 (> 0,05) sehingga memperlihatkan bahwasanya pengaruh tersebut tidak signifikan. Riset ini memperlihatkan bahwasanya *self-esteem* dan *work motivation* menjadi dua faktor utama yang mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, OCB tidak berdampak secara konkret pada kinerja apabila tidak diiringi dengan kontribusi ekstra yang mendukung produktivitas kerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini tentu adanya keterbatasan saat menyusunnya. Keterbatasan diantaranya:

1. Data diperoleh melalui kuesioner, sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi masing-masing dan berpotensi mengandung subjektivitas.
2. Dalam pengisian kuesioner membutuhkan beberapa hari untuk mendapatkan jumlah yang diinginkan karena banyaknya karyawan yang memiliki waktu luang yang berbeda-beda untuk mengisi kuesioner ini. Namun, untuk mengatasinya peneliti oleh Kepala Bagian Administrasi Sumber Daya Manusia untuk mengingatkan kepada karyawan agar mengisi kuesioner penelitian ini.

5.3 Saran

Berdasar dari hasil data mengenai variabel *Self-esteem*, *Work motivation*, *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan di Biro sumber daya manusia dan organisasi kementerian kehutanan, sehingga peneliti bisa memberikan sara-saran untuk pihak tertentu yang terlibat di dalam riset ini. Berikut saran-saran pada riset ini:

1. Berangkat dari hasil analisis data deskriptif pada variabel Kinerja nilai indeks terbesar nilainya 61,4 “saya berupaya untuk senantiasa melakukan pembaharuan terhadap penguasaan mengenai pekerjaan saya.” Instansi perlu mempertahankan budaya belajar ini, misalnya dengan menyediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Sementara,

indeks terendah yaitu nilainya 55,2 “saya tidak membicarakan hal-hal negative dalam pekerjaan dengan para kolega saya.” Instansi perlu mendorong komunikasi positif, misalnya dengan menyediakan forum aspirasi agar keluhan disampaikan secara konstruktif, bukan melalui keluhan antar rekan kerja.

2. Berangkat dari hasil analisis data deskriptif pada variabel *Self-esteem* nilai indeks terbesar nilainya 61,0 “saya bersikap positif terhadap diri saya sendiri.” Pertahankan lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk tampil percaya diri, misalnya memberi kesempatan menunjukkan kemampuan dan mengambil peran. Sementara, indeks terendah yaitu nilainya 56,6 “secara keseluruhan, saya cenderung berpikir bahwa saya ialah orang yang berhasil.” Tingkatkan apresiasi atas prestasi yang sudah diberikan terhadap karyawan agar mereka keberhasilannya diakui melalui penghargaan, sertifikat, atau sistem reward kinerja.
3. Berangkat dari hasil analisis data deskriptif pada variabel *Work motivation* nilai indeks terbesar nilainya 61,2 “pekerjaan saya membantu saya untuk terus belajar dan berkembang dalam instansi ini.” Pertahankan peluang belajar seperti training, coaching untuk memperkaya pengalaman kerja. Sementara, indeks terendah nilainya 56,6 “saya merasa dihargai oleh instansi ketika berhasil dalam menyelesaikan tugas saya.” Perkuat sistem penghargaan agar karyawan merasa kontribusinya dihargai.
4. Berangkat dari hasil analisis data deskriptif pada variabel *Organizational citizenship behavior* nilai indeks terbesar nilainya 61,6 dengan 2 pernyataan “saya selalu focus terhadap hal-hal positif dibandingkan hal-hal negative di tempat kerja” dan “saya berusaha menghindari menimbulkan masalah dengan rekan kerja”. Perlu dipertahankan karena menciptakan suasana kerja yang harmonis. Walaupun belum berdampak signifikan pada kinerja, perilaku ini berpotensi mendukung efektivitas kerja apabila diarahkan pada kolaborasi dan penyelesaian tugas, bukan hanya kenyamanan sosial. Sementara, nilai indeks terendah nilainya 51,6 “kehadiran saya ditempat kerja melebihi tuntutan dari instansi” karyawan perlu meningkatkan bentuk kontribusi ekstra yang berhubungan langsung

dengan produktivitas kerja, misalnya kesediaan membantu penyelesaian target, kesiapan bekerja lebih ketika dibutuhkan, atau memiliki inisiatif tanpa diminta. Upaya ini dapat diperkuat melalui sistem penghargaan dan pengakuan untuk karyawan yang menunjukkan usaha tambahan, sehingga perilaku ekstra peran tidak hanya berorientasi pada kenyamanan sosial tetapi juga pada hasil kerja.