

BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Menurut hasil penelitian yang dikerjakan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa, dalam pengolahan data ini penulis melakukan penyebaran 380 kuesioner dengan kuesioner yang kembali adalah 360 responden dari Bank Perkreditan rakyat di Batam. Hasil dapat dijelaskan pada berikut ini:

Dalam pengujian ini penulis menemukan beberapa faktor yang berkaitan dengan *Employee Performance* di 5 Bank Perkreditan Rakyat di Batam. Beberapa hal yang diuji yaitu *Organizational Citizenship Behavior*, *Counterproductive Work Behavior*, *Employee Engagement* faktor-faktor ini diteliti dengan menggunakan teori (Bagyo, 2018).

1. Hasil Pengujian menunjukkan bahwa variabel *Counterproductive Work Behavior* berpengaruh negatif pada *Employee Performance* Bank Perkreditan Rakyat di Batam hasil tidak signifikan ini selaras dengan penemuan sebelumnya (Bagyo, 2018). Aladenusi, (2018). dimana memperlihatkan bahwa *Counterproductive Work Behavior* merupakan perilaku yang sebaiknya dihindari suatu organisasi karena akan menyebabkan dampak tidak baik terhadap *Employee Performance* dan citra suatu organisasi dapat terganggu.
2. *Counterproductive Work Behavior* berpengaruh positif pada *Employee Engagement* hasil signifikan yang didapat ini yang menjelaskan bahwa perilaku buruk yang dilakukan karyawan secara sengaja atau tidak sengaja tentu melibatkan dirinya pada hal negatif, (Rosdiati, ida 2018).
3. *Organizational Citizenship Behavior* dan variabel mediasi *Employee Engagement* berpengaruh signifikan sesuai dengan penelitian sebelumnya (Bagyo, 2018). terhadap sikap karyawan yang bekerja secara inisistif membantu pekerjaan diluar tugasnya secara langsung akan melibatkan karyawan pada pengalaman baru dan menggunakan kesempatan dalam meningkatkan kualitasnya.
4. Selanjutnya adalah *Organizational Citizenship Behavior* berhubungan positif dengan *Employee Performance* selaras dengan penelitian (Bagyo, 2018).(Hidayah, 2018) dimana perilaku karyawan ini merupakan perilaku sosial

yang positif tanpa mengharapkan imbalan secara tidak langsung akan dikenali dalam lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di organisasi.

5. *Employee Engagement* dinyatakan signifikan terhadap *Employee Performance*, dan hasil uji dinyatakan selaras dengan penelitian (Bagyo, 2018). yang menunjukkan bahwa Keterlibatan positif karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja dan keterlibatan karyawan negatif akan mempengaruhi kinerja karyawan yang buruk di organisasi.

5.2 Keterbatasan

Di Pengujian ini, ada bagian *limitation* yang menjadi hambatan berlangsungnya penelitian penulis. *Limitation* tersebut ialah:

1. Pengujian ini memanfaatkan persepsi para responden atas pengalaman yang terjadi pada diri responden, waktu maupun perubahan persepsi yang ada belum tentu dapat menunjukkan faktor perilaku yang dijadikan sebagai bahan pertimbangan penelitian. Dengan adanya perilaku yang berubah-ubah dalam diri manusia tidak menjadikan persepsi seseorang atau perilaku seseorang akan selamanya sama.
2. Ada beberapa informasi untuk penelitian yang terbatas karena kerahasiaan perusahaan tidak dapat penulis informasikan secara umum.
3. Penyebaran kuesioner hanya dilakukan 5 Bank Perkreditan Rakyat saja yang menjadi perwakilan

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan keterbatasan yang ada, terdapat beberapa rekomendasi penulis sebagai berikut:

1. Menentukan objek penelitian secara tepat,
2. Penelitian selanjutnya dapat diharapkan mengambil sampel lebih luas seperti seluruh Bank Perkreditan Rakyat di Batam agar memperkuat hasil penelitian yang lebih menyeluruh dan lebih *kompleks*.
3. Dalam penyebaran kuesioner pastikan responden mengisi pertanyaan pada kuesioner dengan lengkap dan benar.

Berikut rekomendasi yang diberikan untuk Bank Perkreditan Rakyat di Batam:

1. Untuk menjaga citra dan kualitas yang baik, perusahaan perlu menganalisa perilaku karyawan yang positif dan negatif agar dapat menentukan kualitas karyawan yang dapat membangun organisasi menjadi lebih baik atau sebaliknya.
2. Melakukan sosialisasi secara berkala terhadap karyawan terkait standarisasi kinerja dan peraturan perusahaan agar karyawan dapat memperhatikan kinerjanya.
3. Melibatkan karyawan dalam kegiatan perusahaan akan mempengaruhi karyawan agar dapat meningkatkan keaktifannya di perusahaan.