

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pada analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat diajukan beberapa kesimpulan yang merupakan jawaban dari sejumlah permasalahan yang diajukan yaitu:

1. Komitmen Organisasional tidak terbukti berpengaruh terhadap *OCB* pada karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Padang.
2. Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh terhadap *OCB* pada karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Padang.
3. Kepemimpinan Transformasional terbukti berpengaruh terhadap *OCB* pada karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Padang

### **5.2 Implikasi**

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang telah dijelaskan maka dapat diajukan beberapa implikasi penting yang bermanfaat seperti:

1. PT.PLN (Persero) UP3 Padang disarankan untuk dapat meningkatkan perilaku ekstra peran para karyawannya dengan cara mengetahui variabel mana yang paling efektif untuk meningkatkan perilaku ekstra peran tersebut, seperti Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional, langkah konkrit yang dapat dilakukan organisasi dapat berupa evaluasi rutin ketercapaian kinerja masing-masing departemen, selain itu ada baiknya juga karyawan memberikan *feedback* kepada organisasi agar evaluasi mempunyai ruang lingkup yang lebih luas termasuk juga didalamnya umpan balik mengenai Kepemimpinan Transformasional,

dengan adanya evaluasi dan *feedback* yang di berikan maka organisasi dapat membenahi serta mengambil kebijakan agar perilaku ekstra peran karyawan dapat ditingkatkan.

2. Berdasarkan hasil penelitian variabel Komitmen Organisasi tidak terbukti berpengaruh terhadap perilaku ekstra peran, namun tetap dibutuhkan oleh karyawan PLN UP3 agar loyalitas pada perusahaan tetap tinggi, dan tetap berguna bagi kelangsungan perusahaan pada umumnya. Karyawan yang punya komitmen yang tinggi cenderung untuk bertahan di perusahaan/organisasi.
3. Berdasarkan dua implikasi diatas, hasil penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi positif terutama bagian personalia terutama dalam memberikan solusi terhadap persoalan-persoalan dan yang terpenting mengetahui variabel yang bisa dijadikan alat untuk meningkatkan perilaku ekstra peran karyawan terutama Kepemimpinan Transformasional, upaya yang dapat dilakukan organisasi dapat berupa para pimpinan harus dapat menjadi contoh yang baik bagi karyawan, sehingga motivasi, inspirasi, tujuan dan visi yang disampaikan dapat dengan mudah diterima dan dijalankan oleh bawahan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menyadari masih memiliki sejumlah kekurangan dan kelemahan. Beberapa kelemahan yang peneliti rasakan antara lain:

1. Pada proses pengumpulan data terkendala karena adanya *Covid-19*. dimana peneliti mendapatkan keterbatasan akses masuk ke PT. PLN UP3 Padang. Selain itu peneliti juga kesulitan terhadap waktu, dimana PT.PLN UP3 Padang memberlakukan *work from home* kepada sebagian karyawannya, sehingga peneliti harus menunggu hingga 14 hari kerja.
2. Responden dalam penelitian ini hanya fokus pada divisi operasional lapangan, padahal masih terdapat divisi lain seperti; analis SDM & ADM, kinerja & manajerial, keuangan & akt, transaksi, pelaksana dan logistik yang bisa memperkaya penelitian untuk mengeneralisasi hasil penelitian, namun karena keterbatasan waktu dan kondisi maka penelitian ini hanya berfokus pada divisi operasional lapangan.
3. Instrumen variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja pada penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup. Penggunaan instrumen penelitian khususnya variable Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan kerja agar dapat diperhatikan dalam hasil pengujian validitas dan reliabilitas sehingga dapat sepenuhnya mengukur apa yang seharusnya diukur.

#### **5.4 Saran**

Sesuai dengan keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian ini, maka perlu diajukan beberapa saran demi perbaikan untuk penelitian mendatang, saran itu diantaranya:

1. Pada penelitian dimasa yang akan datang, disarankan instansi memberikan ruang untuk penelitian khususnya penyebaran kuesioner melalui aplikasi seperti *google form* dan lainnya sehingga walaupun dalam kondisi pandemi karyawan masih dapat berpartisipasi untuk penelitian dengan catatan tetap memperhatikan integritas dalam pengisian agar objek penelitian sesuai sasaran.
2. Pada penelitian dimasa yang akan datang, disarankan seluruh divisi dijadikan objek penelitian sehingga objek penelitian tergeneralisasi dan tidak hanya berfokus pada satu divisi saja.
3. Dimasa mendatang diharapkan lebih memperhatikan instrumen penelitian khususnya variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja agar menggunakan referensi instrumen seperti jurnal yang lebih terpercaya, sehingga hasil penelitian lebih akurat dan handal.