BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan yang telah disajikan pada Bab IV, penulis mengambil kesimpulan bahwa:

1. Pertukaran Pemimpin – Anggota dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kesukarelaan Karyawan adalah sebagai berikut :
   a. Pertukaran Pemimpin - Anggota pada Cv Graffity Labelindo Bandung yang diukur dari 3 indikator yaitu *Respect*, *Trust* dan *Obligation.* Untuk indikator *Obligation* itu sendiri memperoleh skor tertinggi termasuk dalam kategori "Baik" sedangkan untuk indikator *Respet* termasuk dalam kategori "Cukup".
   b. Konflik Peran Ganda pada Cv Graffity Labelindo Bandung yang diukur dari 2 indikator yaitu Tekanan Pekerjaan dan Tekanan Keluarga. Indikator Tekanan Keluarga itu sendoro memperoleh skor tertinggi, sedangkan untuk indikator Tekanan Pekerjaan termasuk dalam kategori "Sedang".
   c. Kesukarelaan Karyawan pada Cv Graffity Labelindo Bandung yang diukur dari 5 indikator yaitu *Altruism*, *Courtesy*, *Sportmanship*, *Civic Virtue* dan *Conscientiousness.* Untuk indikator *Civic Virtue* memiliki skor tertinggi termasuk pada kategori "Baik", sedangkan untuk indikator *Altruism* termasuk pada kategori "Cukup"

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pertukaran Pemimpin - Anggota terhadap Kesukarelaan Karyawan pada perusahaan CV Graffity Labelindo Bandung.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik Peran Ganda terhadap Kesukarelaan Karyawan pada perusahaan CV Graffity Labelindo Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin sebaiknya lebih menunjukkan keperduliannya terhadap kemampuan karyawan, jika kemampuan karyawan baik atau memuaskan sebaiknya diberi penghargaan agar karyawan merasa dihargai kemampuannya, dan jika kemampuan karyawan kurang baik maka karyawan tersebut diberikan arahan dan pelatihan kerja agar karyawan memiliki kemampuan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
2. Sebaiknya perusahaan memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan bidangnya, jika pekerjaan terlalu banyak maka perusahaan sebaiknya menambah tenaga kerja sehingga karyawan dapat bekeja dengan fokus dan maksimal.
3. Sebaiknya perusahaan menerapkan sanksi bagi divisi yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target agar menumbuhkan rasa tanggung jawab sehingga karyawan bersedia membantu rekan kerja yang kesulitan menyelesaikan tugasnya.