

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan CV GADIZA untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran komitmen organisasional pada karyawan CV GADIZA berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasarkan skor kriteria yang berada pada kategori kriteria tinggi. Dimensi komitmen normatif (*normative commitment*) memberikan skor paling besar dalam penelitian ini dimana indikator keinginan untuk membawa organisasi menjadi lebih baik yang memberikan kontribusi paling tinggi. Sedangkan sebaliknya dimensi yang memberikan skor terendah adalah komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu indikator tingkat nilai ekonomi (insentif) yang dirasakan dari pekerjaan.
2. Gambaran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan CV GADIZA berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasarkan skor kriteria yang berada pada kategori kriteria tinggi. Dimensi *civic virtue* memberikan kontribusi paling besar dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu indikator tingkat keterlibatan mengikuti kegiatan diluar pekerjaan. Sedangkan sebaliknya untuk dimensi yang memberikan skor terendah yaitu dimensi *courtesy* dalam indikator tingkat menghindari konflik dengan rekan kerja.
3. Gambaran komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap OCB Karyawan CV GADIZA. Nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen maka diprediksi OCB karyawan CV GADIZA akan semakin meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan manajemennya.

1. Mengenai komitmen organisasional pada dimensi komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) memberikan skor yang paling rendah, dengan indikator nilai ekonomi (insentif) yang dirasakan dari pekerjaan. Ini berarti karyawan mengharapkan tingkat nilai ekonomi (insentif) yang dirasakan dari pekerjaan ini. Organisasi diharapkan dapat meningkatkan nilai ekonomi (insentif) yang dirasakan dari pekerjaan. Serta memberikan penghargaan atau *reward* kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.
2. Mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada dimensi *courtesy* memberikan skor yang paling rendah, dengan indikator tingkat menghindari konflik dengan rekan kerja. Ini berarti kesadaran karyawan masih sangat rendah. Dalam hal ini organisasi perlu adanya peningkatan kesadaran dalam berperilaku baik dengan memberikan pendidikan non formal seperti seminar dan pembekalan ilmu keperibadian baik bagi karyawan. Serta penanaman nilai-nilai atau budaya organisasi .
3. Pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berada pada kategori kuat, peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda, agar memperoleh gambaran yang lebih komperhensif mengenai pengaruh variabel lain terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Organ, dkk (2006), *Organizational Citizenship Behavior* dapat ditingkatkan atau dipengaruhi oleh dua factor utama, yaitu factor internal yang berasal dari diri karyawan, antara lain yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepribadian, dan sebagainya. Dan factor external yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.