

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat diambil beberapa kesimpulan: 1) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*; 2) *Transformational leadership* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*; 3) *Personality* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*; 4) Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*; 5) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi; 6) *Transformational leadership* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi; 7) *Personality* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi; 8) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh komitmen organisasi; 9) *Transformational leadership* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh komitmen organisasi; 10) *Personality* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh komitmen organisasi,

5.2. Saran

Merujuk dari hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk perusahaan dan penelitian berikutnya.

1. Bagi Manajemen Perusahaan

Berdasarkan tabulasi distribusi frekuensi dan table analisis deskriptif dapat dilihat dari masing-masing kuesioner terdapat item jawaban yang nilainya paling rendah dari indikator lainnya, hal tersebut bisa menjadi perhatian perusahaan untuk meningkatkan hal tersebut untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi dan implementasi OCB. Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh Perusahaan diantaranya adalah dengan meningkatkan prosedur promosi jabatan di perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (nilai kuesioner paling rendah dari variabel kepuasan kerja); memperbaiki peran pemimpin sebagai problem solver dari permasalahan yang dihadapi dalam organisasi sebagai bagian *peningkatan transformational leadership* (nilai kuesioner paling rendah dari variabel *transformational leadership*); peningkatan karakter dan personality karyawan dalam menerima perubahan atau implementasi-implementasi hal baru (nilai paling rendah dari isian kuesioner variabel *personality*) yang dapat mendorong kemajuan perusahaan sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap keterikatan emosional antara karyawan (nilai paling rendah dari isian kuesioner variabel komitmen organisasi) dan perusahaan yang pada akhirnya dapat lebih menerima hal-hal yang terjadi di perusahaan dengan lebih baik (nilai isian kuesioner paling rendah pada variabel *organizational*

citizenship behavior) dan terciptanya implementasi *organizational citizenship behavior* di perusahaan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya. Penelitian ini bersifat kuantitatif sehingga dapat terjadi bias penelitian, sehingga perlu dipertimbangkan untuk dipadukan dengan penelitian kualitatif untuk melengkapi kekurangan-kekurangan informasi yang mungkin terjadi. Dilihat dari hasil pengolahan data menghasilkan koefisien determinasi pengaruh dari variabel independ terhadap komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* masing-masing sebesar 26% dan 30% dimana mengindikasikan bahwa terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* selain dari kepuasan kerja, *transformational leadership*, dan *personality*. Untuk itu penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan variabel-variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini.

Selain itu penelitian ini berfokus pada satu perusahaan, dimana masing-masing Perusahaan memiliki situasi dan kondisi yang berbeda-beda, penelitian dapat dilakukan pada jumlah perusahaan yang lebih luas dalam industry yang sama atau *cross industry* untuk mendapatkan jumlah populasi penelitian yang lebih besar sehingga generalisasi hasil penelitian lebih luas cakupannya.