

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen afektif merupakan bentuk keterikatan diri individu terhadap organisasi, yang meliputi keterikatan emosional dan identifikasi dalam suatu organisasi.
2. Sedangkan perilaku kewargaan organisasimerupakan bentuk perilaku sukarela yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan yang meliputi sifat mementingkan kepentingan orang lain,sifat kehati-hatian ,sikap sportif, kesopanan dan kewargaan yang baik .
3. Indikator yang berpengaruh cukup besar pada variabel X (Komitmen Afektif) adalah indikator keterikatan emosional sebesar 51,14 %. Indikator terendah identifikasi 48,86%.
4. Dimensi yang berpengaruh cukup besar pada variabel Y (Perilaku Kewargaan Organisasi) adalah sifat kehati-hatian sebesar 4,41%. Dimensi yang terendah sikap sportif sebesar 3,88%.

5. Dalam uji hipotesis di dapat F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu F_{hitung} sebesar 23,40 dan F_{tabel} sebesar 4,00. Hal ini berarti model regresi yang digunakan adalah signifikan, sedangkan uji linieritas di dapat lebih kecil dari F_{tabel} yaitu F_{hitung} 1,30 dan F_{tabel} sebesar 1,85. Hal ini berarti model regresi yang dipakai adalah model regresi yang linier.
6. Untuk menentukan hubungan antar dua variabel dengan menggunakan uji koefisien korelasi, dapat diketahui bahwa r_{hitung} sebesar 0,530 yang menunjukkan r_{hitung} lebih besar dari 0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara komitmen afektif dengan perilaku kewargaan organisasi adalah hubungan secara positif.
7. Kontribusi yang diberikan oleh komitmen afektif terhadap perilaku kewargaan organisasi sebesar 28,06%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, komitmen afektif mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi pada PT Gatari Air Service. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Komitmen afektif merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya perilaku kewargaan organisasi pada karyawan. Semakin baik komitmen afektif, maka semakin tinggi pula perilaku kewargaan organisasi pada karyawan. Sehingga komitmen afektif berbanding lurus dengan perilaku kewargaan organisasi karyawan.

2. Penyebab terjadinya komitmen afektif dalam diri karyawan sebagian besar timbul karena adanya keterikatan emosional karyawan disuatu organisasi.
3. Komitmen afektif tidak secara mutlak mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi karena masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya perilaku kewargaan organisasi antara lain perasaan karyawan yang diperlakukan tidak adil, masa kerja yang singkat, gaya kepemimpinan atasan yang tidak tepat, kinerja karyawan yang rendah serta kepuasan kerja yang rendah.
4. Apabila komitmen afektif yang dimiliki karyawan tidak dimanfaatkan dengan baik, maka akan menimbulkan sikap keterpaksaan dalam bekerja yang menyebabkan karyawan tersebut kurang berhati-hati dan kurang teliti sehingga pekerjaan menjadi terhambat , tidak efisien dan efektif dan pada akhirnya dapat menurunkan perilaku kewargaan organisasi.

Dengan penelitian yang telah dilakukan, bahwa penelitian tentang hubungan antara komitmen afektif dengan perilaku kewargaan organisasi dapat dilakukan di tempat lain dengan mengacu bahwa komitmen afektif mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi. Namun hasil dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya belum tentu sama dengan hasil penelitian saat ini.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT. Gatari Air Service, yaitu:

1. Perusahaan dalam pengambilan keputusan sebaiknya menyesuaikan dengan nilai-nilai yang dimiliki karyawan sehingga karyawan yang merasa nilai-nilai pribadinya sesuai dengan nilai perusahaan akan merasa menjadi bagian dari perusahaan, hal ini dapat membuat karyawan semakin terikat dengan perusahaan yang nantinya dapat menciptakan identifikasi yang tinggi yang dapat lebih mudah memberikan kontribusi yang melebihi dari kewajibannya.
2. Dilihat dari dimensi perilaku kewargaan organisasi, yang paling rendah adalah sifat sportif dimana seorang karyawan merasa kurang nyaman bekerja dikarenakan sikap toleransi yang rendah sehingga karyawan cenderung mengeluhkan hal-hal kecil. Untuk itu peran perusahaan sangatlah penting, perusahaan harus bisa menciptakan sikap toleransi diantara karyawan dengan adanya keterbukaan sehingga antar karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja dan dapat meningkatkan perilaku kewargaan organisasi.
3. Dalam penelitian ini masih terbatas dalam mengkaji masalah komitmen afektif dan hubungannya dengan perilaku kewargaan organisasi. Untuk itu dibutuhkan penelitian lebih lanjut tentang keterkaitan komitmen afektif dengan perilaku kewargaan organisasi agar lebih baik lagi.