

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dimana penelitian kali ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh iklim organisasi dan komitmen kerja terhadap sikap OCB pada karyawan PT A. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi iklim organisasi, komitmen organisasi dan OCB pada karyawan PT A dapat diambil simpulan seperti:
 - a. Iklim organisasi yang terdapat pada PT A tergolong baik. Hal ini menandakan adanya iklim organisasi yang positif yang terdapat dalam lingkungan kerja PT A. Iklim organisasi yang baik itu dapat terwujud karena suasana kerja dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh para karyawan PT A memberi kesan yang nyaman dan positif. Iklim organisasi yang terbentuk di PT A juga dipengaruhi oleh *benefit* berupa bonus atau intensif yang diberikan oleh PT A terhadap karyawannya serta kesadaran karyawan akan tanggung jawab juga memiliki peranan penting bagi terbentuknya iklim organisasi. Adanya pemberian kesempatan karyawan PT A untuk mengembangkan karir karyawan merupakan salah satu faktor yang besar yang dirasakan oleh karyawan PT A dalam membentuk iklim kerja yang positif.
 - b. Komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan PT A tergolong dalam kategori cukup baik. Hal tersebut ditandai dengan loyalitas karyawan pada PT A. Seperti para karyawan memiliki komitmen untuk terus bekerja di PT A dan enggan mencari pekerjaan lain saat masih berstatus sebagai karyawan PT A. Namun PT A harus senantiasa memberikan berbagai dukungan materiil serta non materiil kepada karyawan PT A agar dapat meningkatkan komitmen karyawan PT A.

- c. Sikap OCB karyawan PT A tergolong dalam kategori baik. Maka dari itu karyawan PT A memiliki ikatan emosional satu sama lain, maka tak heran bahwa tiap karyawan akan saling sukarela membantu karyawan lain yang sedang kesulitan, para karyawan juga akan senantiasa menjenguk karyawan yang sedang sakit. Namun pihak perusahaan juga harus senantiasa memberikan dukungan kepada tiap karyawan secara adil agar tidak menimbulkan perasaan iri yang nantinya akan mengurangi sikap OCB yang telah terjalin dengan baik.
2. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap OCB karyawan PT A. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin positif iklim organisasi yang terdapat pada PT A maka sikap OCB karyawan PT A juga akan semakin meningkat.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap OCB karyawan PT A, yang mana dapat dinyatakan bahwa semakin baik komitmen karyawan maka akan semakin baik pula sikap OCB karyawan PT A.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis yang diperoleh dari hasil penelitian kali ini ialah sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya kaitan atau saling berpengaruhnya iklim organisasi dengan OCB secara positif dan signifikan. Hasil tersebut memperkuat penelitian yang telah dilakukan terlebih dahulu oleh (Fadhilah, 2023) dan (Sarianti dan Ramadhi, 2023) yang mana pada penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap sikap OCB. Dimana semakin baik iklim organisasi maka semakin baik pula sikap OCB.
- b. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya kaitan atau saling berpengaruhnya komitmen organisasi dengan OCB secara positif dan signifikan. Hasil

tersebut mendukung penelitian yang telah dilakukan terlebih dahulu oleh (Putri & Ferina, 2024) yang menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap sikap OCB. Dimana semakin baik komitmen organisasi maka semakin baik pula sikap OCB.

5.2.2 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terkait pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap sikap OCB karyawan PT A. Diperoleh beberapa implikasi bahwa:

- a. Pada variabel iklim organisasi ditemukan bahwa kejelasan organisasi merupakan indikator dengan jumlah rata-rata paling, sedangkan konformitas sebagai indikator terendah. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat lebih bijak dalam merumuskan setiap kebijakan agar bisa berlaku adil kepada setiap komponen karyawan, tidak hanya berpihak pada satu kelompok atau tingkatan tertentu. Perusahaan harus mempertahankan setiap program pengembangan karir yang sudah ada dan terus melakukan perubahan ke arah yang positif. Selain itu perusahaan juga bisa memilih opsi untuk memberikan transparansi penilaian kerja serta rutin mengadakan training *hardskill* dan juga *softskill*. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar karyawan semakin merasa nyaman dalam bekerja sehingga diharapkan karyawan memiliki sikap ekstra terhadap keberlangsungan bisnis perusahaan.
- b. Pada variabel komitmen organisasi ditemukan bahwa komitmen berkelanjutan merupakan indikator dengan jumlah rata-rata paling tertinggi, sedangkan komitmen afektif sebagai indikator terendah. Dengan demikian, upaya yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan mengkaji lagi setiap acara perusahaan yang sudah ada, meminta timbal balik karyawan melalui survey mengenai apa yang kurang dari acara tersebut dan hal yang diharapkan dari karyawan untuk acara-acara di masa mendatang. Hal tersebut diharapkan akan membuat karyawan merasa antusias setiap kali perusahaan membuat suatu acara. Selain itu pemberian bonus berupa uang

tunai atau barang untuk karyawan yang sudah mengabdikan kepada perusahaan untuk periode tertentu juga dapat dipertimbangkan untuk mempertahankan komitmen karyawan.

- c. Pada variabel OCB ditemukan bahwa *civic virtue* merupakan indikator dengan jumlah rata-rata paling tertinggi, sedangkan *altruism* dengan sebagai indikator terendah. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan menjaga suasana kerja agar tetap nyaman, memperlakukan karyawan dengan adil serta memberikan penghargaan untuk karyawan atas loyalitas yang sudah diberikan terhadap perusahaan. Tidak hanya itu, komunikasi yang baik antara manajemen PT A dengan karyawan melalui perantara tim *Human Capital* juga dapat menjembatani dan mempertemukan ekspektasi dari kedua pihak. Diharapkan akan semakin menciptakan iklim organisasi dan juga komitmen organisasi yang baik yang nantinya akan berdampak pada peningkatan sikap OCB antar karyawan PT A.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan dan kekurangan yang peneliti hadapi selama melakukan penelitian, diantaranya yaitu:

1. Waktu penelitian yang terbatas, hanya berkisar kurang lebih 2 bulan sehingga hasil yang diperoleh kurang maksimal.
2. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang akan diolah sehingga hal tersebut terkadang menyebabkan jawaban yang diberikan oleh responden bias dalam memilih dan tidak memperlihatkan kenyataan yang sebenarnya.

5.4 Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti kemudian merekomendasikan beberapa hal untuk para peneliti-peneliti selanjutnya yang akan menyempurnakan penelitian ini, diantaranya:

1. Pada penelitian selanjutnya, diharapkan memiliki waktu penelitian yang cukup lama (lebih dari 2 bulan) agar mendapatkan hasil yang optimal.

2. Pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian lain seperti menggabungkan metode kuantitatif dengan metode kualitatif, sehingga data yang diperoleh diharapkan tidak bias dan dapat lebih memperlihatkan kenyataan yang sebenarnya.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan mengeksplor lagi variabel lain yang dapat mempengaruhi sikap OCB pada suatu perusahaan.
4. Mengacu kepada hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini yang tergolong relatif kecil maka untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan variabel yang sama namun dengan objek dan ukuran sampel yang berbeda.

