

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Komitmen Organisasi dan *personality traits* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Jasa Raharja (Persero) di Jakarta,” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran ketiga variabel hasil penelitian beserta dimensi-dimensinya yang ada pada penelitian ini memiliki tingkat komitmen organisasi yang cukup tinggi, hal ini disebabkan karena karyawan PT Jasa raharja (Persero) lebih mengutamakan *Affective Comitment* di mana karyawan memiliki rasa keterikatan emosional dengan perusahaan, menikmati posisi pekerjaannya, menikmati tugas pekerjaan yang diberikan serta berkontribusi dalam memajukan perusahaan. Untuk variabel *personality traits* juga memiliki *Agreeableness* yang cukup tinggi, itu berarti karyawan mampu bersikap kooperatif dengan karyawan yang lain serta sangat menghormati privasi orang lain. Pada variabel OCB karyawan juga memiliki jiwa dan semangat *Altruism*, hal Ini ditunjukkan karyawan dengan cara bersedia membantu meringankan pekerjaan rekan kerja yang kelebihan beban kerja serta bersedia membantu karyawan baru dalam beradaptasi di lingkungan perusahaan.
2. Adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

3. Adanya pengaruh yang signifikan *personality traits* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
4. Komitmen organisasi dan *personality trait* secara bersama-sama berpengaruh terhadap OCB pada PT Jasa Raharja (Persero) di Jakarta.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

5.2.1 Saran Operasional

1. Lebih meningkatkan komitmen organisasi dan *personality traits* karyawan dengan cara memberikan *reward* atau bonus kepada karyawan yang memberikan hasil pekerjaan terbaik, seperti kepada karyawan yang selama satu bulan penuh menjadi karyawan teladan karena tidak pernah terlambat. Memberikan fasilitas yang memadai.
2. *Affective commitment* meliputi adanya kepercayaan terhadap organisasi, terjalin hubungan emosional dengan organisasi dan keseimbangan antara nilai dan tujuan dari kedua belah pihak. Hal tersebut dilakukan dengan cara *family gathering*, *outing*, atau makan siang bersama dengan para staf maupun dengan atasan, agar tercipta kebersamaan dan mengurangi *gap*.
3. Memberikan kondisi yang nyaman dan aman untuk para karyawannya, memberikan fasilitas yang memadai sehingga dalam bekerja mereka dapat memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan.

i. Saran Akademis

Adapun saran-saran untuk pihak akademis yaitu sebagai berikut:

1. Bagi peneliti dimasa yang akan datang yang akan melakukan penelitian lanjutan berkaitan dengan variabel yang ada dalam penelitian ini untuk meneliti variabel-variabel lain yang belum ada dalam penelitian ini, antara lain variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang dapat dikaitkan dengan variabel *organizational citizenship behavior*.
2. Untuk penghitungan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Pengukuran yang digunakan adalah dengan skala likert.
3. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berkarakteristik serupa, dengan jumlah sampel yang memenuhi.