

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT BMI”, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil deskripsi unit analisis dapat disimpulkan bahwa:
 - a) Tipe kepribadian yang memiliki kecenderungan yang paling tinggi dimiliki oleh responden adalah *conscientiousness* (61.5%) dan *openness to experience* (59.1%). Maka dapat diasumsikan rata-rata 60% responden adalah orang yang dapat diandalkan, teratur, pekerja keras, teliti, memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, artistik dan imajinatif.
 - b) Komitmen afektif adalah bentuk komitmen yang cenderung paling banyak dimiliki oleh responden. rata-rata 86 % responden menyatakan memiliki keinginan bertahan rasa identifikasi dan kebanggaan terhadap perusahaan. Namun tidak semuanya benar-benar memiliki komitmen afektif karena di sisi lain juga menyatakan keinginan untuk keluar bila tersedia banyak pilihan bagi mereka (60%) atau ada tawaran yang lebih menarik dari perusahaan lain (66.6%). Kemudian 48% responden pun menyatakan bertahan dengan alasan kewajiban moral semata.

- c) Secara keseluruhan dapat dikatakan tingkat OCB pada responden penelitian ini cukup tinggi, terutama yang dominan adalah dimensi *altruism* dan *conscientiousness*. Ini berarti mayoritas responden adalah karyawan yang memiliki kerelaan untuk membantu pekerjaan rekan kerja, membimbing karyawan baru menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, memiliki kinerja diatas rata-rata dan tingkat kedisiplinan yang tinggi.
2. Terbukti secara empiris kepribadian berpengaruh terhadap OCB. Persentase sumbangan pengaruh variabel kepribadian terhadap OCB sebesar 42.9%.
 3. Terbukti secara empiris komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap OCB. Persentase sumbangan pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB sebesar 45%.
 4. Terbukti secara empiris kepribadian dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap OCB. Persentase sumbangan pengaruh variabel kepribadian dan komitmen organisasi terhadap OCB sebesar 59.3%, sedangkan sisanya 40.7% dipengaruhi oleh variabel lain.
 5. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kurangnya dukungan karyawan terhadap karyawan baru untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja sebagaimana diduga oleh peneliti saat *pra survey*, bukan sebagai faktor penyebab banyaknya karyawan baru hanya bertahan kurang lebih dua bulan. Hal ini terlihat dari sebagian besar responden memiliki

kerelaan menolong rekan kerja dan membimbing karyawan baru untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Operasional

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, peneliti ingin memberikan beberapa saran kepada perusahaan yaitu :

1. Bekerja sama dengan pihak ketiga untuk menggali dan memanfaatkan potensi-potensi positif yang dapat ditunjukkan oleh setiap tipe kepribadian untuk kepentingan perusahaan.
2. Tingkat OCB yang tinggi menandakan kebanyakan karyawan adalah karyawan yang baik dan memiliki kepedulian pada perusahaan sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan mempertahankan mereka dengan melihat pula pada faktor produktivitasnya.
3. Perlunya melakukan penelitian lebih jauh untuk mencari penyebab utama banyaknya karyawan baru yang hanya mampu bertahan rata-rata hanya dua bulan.

5.2.2 Saran Akademik

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dan item-item pernyataan yang telah valid dan reliabel dapat dipergunakan untuk penelitian kembali sedangkan

untuk item yang drop perlu diuji kembali validitasnya dengan memperbaiki pernyataan-pernyataannya.

2. Masih banyak variabel lain selain kepribadian dan komitmen organisasi yang mempengaruhi variabel OCB yang dapat digunakan di penelitian selanjutnya. Variabel tersebut diantaranya adalah kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi.