

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. X, dan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Terdapat pengaruh positif yang signifikan komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan nilai $F_{hitung} 47,739 > F_{tabel} 3,11$. Artinya, komitmen organisasi dan budaya organisasi secara serentak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
- b. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan nilai t_{hitung} dari komitmen organisasi sebesar $5,655 > t_{tabel} 1,67$. Artinya, jika yaitu komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB).
- c. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan nilai t_{hitung} dari budaya organisasi sebesar $t_{hitung} = 5,353 > t_{tabel} 1,67$. Artinya, budaya organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. X. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Implikasi dari hasil penelitian ini bahwa untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di perusahaan, perusahaan sudah seharusnya mulai menyadari betapa pentingnya membentuk budaya organisasi yang baik dan komitmen karyawan dalam organisasinya sangat dibutuhkan agar karyawan memiliki dedikasi terhadap organisasi untuk tetap bekerja sehingga *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan dapat ditingkatkan. Jika hal tersebut dapat terpenuhi akan menambah laju kerja karyawan.

Baiknya komitmen organisasi dan budaya organisasi akan menciptakan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan yang maksimal di perusahaan akan sangat berdampak besar bagi kemajuan perusahaan. Selain itu, banyak faktor lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan. Untuk itu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan.

C. Saran

Berdasarkan data perhitungan rata-rata skor dimensi atau indikator yang paling minimal, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan, antara lain:

1. Berdasarkan rata-rata hitung skor dimensi dominan di atas, didapati bahwa dimensi terendah dari OCB adalah *courtesy* (menjaga hubungan baik) sebesar 17,97% oleh karena itu, perusahaan hendaknya mulai meningkatkan perilaku menjaga hubungan baik di antara individu dalam organisasi seperti mengawasi hubungan interpersonal karyawan dan segera menyelesaikan jika terjadi konflik interpersonal sehingga perusahaan dapat meminimalisir ataupun mencegah terjadinya konflik dalam perusahaan.
2. Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator dominan di atas didapati bahwa indikator terendah dari komitmen organisasi adalah keterkaitan emosional sebesar 23,98% oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasi karyawan dalam hal membangun keterkaitan emosional dalam setiap elemen yang ada dalam perusahaan, seperti mengadakan acara-acara kebersamaan karyawan sehingga karyawan akan tetap loyal dan nyaman bekerja di perusahaan.
3. Berdasarkan rata-rata hitung skor dimensi dominan di atas didapati bahwa dimensi terendah dari budaya organisasi adalah orientasi orang sebesar 16,04% oleh karena itu perusahaan hendaknya mulai untuk meningkatkan dan memperbaiki kembali budaya organisasi yang ada dalam perusahaan terutama dalam hal yang berorientasi kepada orang, seperti memberikan rasa aman

dalam bekerja, bersikap adil terhadap karyawan, seperti kita ketahui salah satu karakteristik budaya organisasi yang ideal adalah salah satunya harus berorientasi pada orang.

4. Bagi penelitian selanjutnya, agar meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah subjek penelitiannya maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan.