

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan perilaku kewargaan organisasi/*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Hero Supermarket Gatot Subroto di Jakarta. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,617. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dengan perilaku kewargaan organisasi/*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Hero Supermarket Gatot Subroto di Jakarta.

Perilaku kewargaan organisasi/*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Hero Supermarket Gatot Subroto di Jakarta ditentukan oleh komitmen organisasi sebesar 38% dan sisanya sebesar 62% dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti: persepsi keadilan, kepuasan kerja, model pemimpin, kualitas hubungan dengan bawahan, kepribadian karyawan, dan iklim dalam organisasi itu sendiri.

Perilaku kewargaan organisasi/*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dominan dilakukan oleh karyawan adalah *Organizational compliance/ general compliance/ organizational obedience* dengan indikator menaati peraturan dan prosedur perusahaan, sedangkan perilaku OCB yang kurang dominan dilakukan oleh karyawan adalah *self-development* dengan indikator mengembangkan kompetensi diri.

Sedangkan, dimensi komitmen organisasi yang dominan mengikat karyawan dengan perusahaan adalah komitmen afektif (*affective commitment*) dengan indikator hubungan emosional karyawan, dan dimensi komitmen organisasi yang kurang dominan mengikat karyawan dengan perusahaan adalah komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*) dengan indikator kerugian jika meninggalkan organisasi.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan perilaku kewargaan organisasi/*organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Hero Supermarket Gatot Subroto di Jakarta. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan perilaku kewargaan organisasi/*organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan harus dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan atau bahkan memilih karyawan yang benar-benar memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada proses seleksi karyawan. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan perilaku kewargaan organisasi/*organizational citizenship behavior* (OCB) yang akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dari pengolahan data terlihat bahwa komitmen organisasi yang perlu untuk terus dimiliki oleh karyawan adalah komitmen afektif (*affective commitment*). Dalam hal ini karyawan Hero Supermarket Gatot Subroto harus memiliki

komitmen afektif terhadap perusahaan karena karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung tidak akan melakukan kecurangan dalam perusahaan. Sedangkan komitmen organisasi yang perlu ditingkatkan adalah komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*). Hal ini dikarenakan karyawan dengan komitmen berkesinambungan yang tinggi akan bertahan dalam perusahaan, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam karyawan tersebut, ia akan mengalami kerugian yang besar jika meninggalkan organisasi. Karyawan akan tetap bertahan pada perusahaan walaupun ada alternatif pekerjaan yang lebih baik dari luar perusahaan karena karyawan merasa akan mengalami kerugian baik dari gaji tunjangan dan lain-lain jika ia meninggalkan organisasi.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang kiranya dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Perlu pembinaan dan peningkatan komitmen organisasi, baik komitmen afektif, berkesinambungan maupun komitmen normatif pada karyawan Hero Supermarket Gatot Subroto di Jakarta. Usaha untuk meningkatkan komitmen afektif dilakukan melalui kebijakan organisasi yang adil, dan cara menyampaikan kebijakan organisasi tersebut kepada karyawan. Usaha untuk meningkatkan komitmen berkesinambungan dengan cara memperhatikan kesejahteraan karyawan sehingga terdorong untuk bekerja lebih maksimal. Sedangkan usaha untuk meningkatkan komitmen normatif dengan cara

memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi baik, menunjukkan tanggung jawab pada tugas-tugas maupun yang memiliki disiplin tinggi, sehingga karyawan terpacu untuk bertanggung jawab dan berprestasi pada pekerjaannya.

2. Karyawan Hero Supernarket agar terus mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi terhadap perusahaan, karena komitmen organisasi dapat mendorong terbentuknya perilaku kewargaan organisasi/*organizational citizenship behavior* (OCB) yang akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.