BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, sehingga di peroleh bebera kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi terbukti secara langsung berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank Mandiri. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika suatu organisasi dapat menciptakan iklim organisasi yang baik dan kondusif, seperti kenyamanan dalam bekerja, minimnya konflik dalam organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi dalam diri anggota organisasi.
2. Pengembangan Karir terbukti secara langsung berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank Mandiri. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila suatu organisasi dapat memberikan pengembangan karir yang baik kepada anggotanya seperti, promosi, pelatihan dan dukungan moriil dari atasan akan mempengaruhi komitmen organisasi dari para anggota itu sendiri karena merasa telah diberikan jalan untuk mengembangkan karir yang lebih baik di organisasi tersebut.
3. Komitmen Organisasi terbukti secara langsung berpengaruh positif terhadap *Organizaion Citizenship Behavior* pada PT. Bank Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap anggota organisasi memiliki komitmen organisasi yang tinggi seperti keinginan untuk tetap berada di organisasi , dan

memiliki kebanggaan terhadap organisasi dapat memberikan pengaruh untuk menumbuhkan perilaku *Organization Citizenship Behavior* dalam diri anggota organisasi.

4. Iklim Organisasi terbukti secara langsung berpengaruh positif terhadap *Organizaion Citizenship Behavior* pada PT. Bank Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa apabila suatu organisasi dapat menciptakan iklim organisasi yang baik dan kondusif seperti rasa nyaman, minim konflik dan iklim yang mendukung untuk kemajuan anggota organisasinya dapat memicu tumbuhnya perilaku *Organization Citizenship Behavior* dalam diri anggota organisasi.
5. Pengembangan Karir terbukti secara langsung berpengaruh positif terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada PT. Bank Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa apabila organisasi memberikan pengembangan karir yang baik seperti, pelatihan, promosi serta dukungan moriil kepada anggotanya maka dapat mempengaruhi timbulnya perilaku *Organization Citizenship Behavior* pada diri anggota organisasi.
6. Iklim Organisasi terbukti secara tidak langsung memiliki pengaruh positif terhadap *Organizaion Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi pada PT. Bank Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang baik dan kondusif seperti kenyamanan lingkungan kerja, minimnya konflik dalm organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi anggota organisasi yang selanjutnya juga akan mempengaruhi munculnya perilaku *Organization Citizenship Behavior* dalam diri anggota organisasi.

7. Pengembangan karir terbukti secara tidak langsung memiliki pengaruh positif terhadap *Organization Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi pada PT. Bank Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir yang baik seperti promosi, dukungan moril dari atasan serta pelatihan dapat mempengaruhi terhadap tingginya komitmen organisasi yang selanjutnya dapat berpengaruh terhadap munculnya perilaku *Organization Citizenship Behavior* dalam diri anggota Organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka disarankan guna meningkatkan iklim organisasi dan pengembangan karir yang akan berdampak pada *organization citizen behavior* melalui komitmen organisasi di PT. Bank Mandiri, maka perlu memperhatikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi lebih dominan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Untuk itu, disarankan kepada pihak manajemen untuk memperhatikan aspek yang mempengaruhi iklim organisasi seperti tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki, melibatkan karyawan untuk ikut serta dalam mencapai tujuan organisasi sehingga dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif.
2. Untuk mendukung pengembangan karir karyawan, sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan aspek pengembangan karir seperti kebutuhan karir, dukungan moril dan materil, memberikan pelatihan kepada karyawan, bersikap

adil dalam memberikan kesempatan karyawan lama atau baru untuk mengembangkan karirnya, dan menginformasikan tentang syarat yang harus dipenuhi untuk naik jabatan.

3. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan aspek iklim dan pengembangan karir karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi untuk tetap berada dalam organisasi.
4. Untuk meningkatkan perilaku kewargaan karyawan, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan aspek iklim organisasi, perkembangan karir dan komitmen organisasi dan memberikan kebijakan yang sesuai dengan kondisi karyawan. Sementara itu, karyawan diharapkan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan, dan mempunyai keberanian untuk mengambil resiko yang terukur dalam menyelesaikan permasalahan kerja.
5. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan menambahkan variabel seperti budaya organisasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan berkaitan dengan komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi. Serta diharapkan mampu memperluas objek penelitian yang diteliti dengan memperbanyak jumlah responden.