

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh antara kepribadian dan komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan divisi marketing di PT Mega Finance Jakarta, maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel kepribadian dan komitmen organisasi untuk menjelaskan OCB sebesar 91,1%, sedangkan sisanya sebesar 8,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan:
 - a. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepribadian dan OCB. Artinya, jika kepribadian baik maka OCB juga akan tinggi dan sebaliknya, jika kepribadian buruk, maka OCB juga akan rendah.
 - b. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan OCB. Artinya, jika komitmen organisasi tinggi, maka OCB juga akan tinggi dan sebaliknya, jika kepribadian rendah, maka OCB juga akan rendah.
 - c. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepribadian dan komitmen organisasi terhadap OCB.

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara kepribadian dan komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan divisi marketing PT Mega Finance Jakarta. Dengan demikian, implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah kepribadian dan komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya OCB. Semakin tinggi kepribadian, maka semakin tinggi OCB. Serta, semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi OCB.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan OCB pada karyawan, maka karyawan harus meningkatkan kepribadian dan komitmen organisasi dengan cara menjadi pribadi yang lebih baik lagi dalam bekerja sesuai prosedur yang berlaku di perusahaan dan berkomitmen terhadap perusahaan. Selanjutnya, dalam variabel komitmen organisasi, dimensi terendah adalah dimensi komitmen afektif dengan indikator yang paling rendah adalah keterikatan emosi. Butir pernyataan dengan skor terendah adalah saya bekerja di perusahaan ini karena tuntutan keluarga. Hal ini dapat membuktikan bahwa kurang ikatan emosional antara karyawan dengan pimpinan maupun dengan perusahaan dapat mengakibatkan komitmen organisasi menjadi rendah. Dengan demikian para karyawan tidak mempunyai semangat untuk bekerja karena kurang baiknya hubungan karyawan dengan pimpinan maupun dengan sesama karyawan dalam bekerja dan berkomitmen terhadap perusahaan.

Selanjutnya dalam variabel kepribadian, dimensi yang paling rendah adalah *emotional stability* dengan indikator paling rendah adalah tegas Hal ini membuktikan bahwa masih banyaknya karyawan yang memiliki sikap yang labil dan kurang tegas dalam bekerja sehingga dapat berdampak pada saat menyelesaikan tugas.

Perilaku OCB karyawan PT Mega Finance Jakarta tidak hanya dipengaruhi oleh kepribadian dan komitmen organisasi saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Untuk itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi OCB. Namun penelitian ini telah membuktikan bahwa kepribadian dan komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi OCB.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang bermanfaat, yaitu:

1. Untuk meningkatkan komitmen *afektif* karyawan untuk lebih keterikatan emosional antar karyawan dan perusahaan, perusahaan dapat memfasilitasinya dengan mengadakan kegiatan-kegiatan seperti forum rapat antara tim, olahraga bersama, dan *family gathering*. Karyawan dan atasan pun harus ikut berpartisipasi dalam acara tersebut dan mau untuk lebih bekerja sama antara karyawan dengan karyawan lain maupun karyawan dengan atasannya sehingga hubungan kerja dan keterikatan emosional dengan sesama karyawan maupun dengan atasan menjadi lebih baik.

Terlebih dari pihak atasan yang sebaiknya dapat bersikap dengan baik dan mampu membuat karyawannya agar bekerja dengan nyaman, tentunya juga dengan tidak menghilangkan ketegasan dari atasan. Dengan kegiatan yang diadakan oleh perusahaan dan adanya kerja sama yang baik dapat menciptakan komitmen afektif karyawan pada perusahaan menjadi lebih baik sehingga bisa membuat semangat karyawan menjadi lebih tinggi sehingga meningkatkan perilaku OCB.

2. Untuk meningkatkan kepribadian karyawan dip perusahaan khususnya pada tingkat *emotional stability* dalam membentuk karyawan untuk lebih tenang, tidak mudah stress, percaya diri dan ketegasan karyawan perusahaan perlu memperhatikan pelatihan pengembangan diri karyawan sehingga karyawan dapat mengembangkan kepribadian menjadi lebih baik lagi. Selain itu perusahaan bisa memberikan *reward* untuk karyawan yang memiliki nilai yang baik. Karyawan pun harus bisa mengembangkan diri menjadi pribadi yang lebih baik lagi. Hal ini dapat membentuk nilai, norma dan perilaku seluruh pihak perusahaan untuk bekerja sama dalam meningkatkan kepribadian karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan perilaku OCB.