

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa di atas, maka peneliti menarik kesimpulan “terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Karyawan bagian SDM PT. Swabina Gatra Gresik”. Hasil penghitungan menggunakan korelasi *product moment* pearson,  $r = 0,550$ ,  $p = 0,001$ ,  $p < 0,05$ . Dengan taraf signifikan  $p$  lebih kecil dari 0,05, maka ( $H_0$ ) yang menyatakan “Tidak ada hubungan antara tingkat komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB)” ditolak dan ( $H_a$ ) yang menyatakan “Ada hubungan antara tingkat komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB)” diterima. Hal ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara tingkat komitmen organisasi dengan tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Karyawan Bagian SDM PT. Swabina Gatra.

#### B. SARAN

Pada proses penelitian, peneliti mencatat beberapa hal yang dapat dijadikan saran baik secara teoritis maupun secara praktis,

## 1. Saran teoritis

### a. Saran untuk penelitian selanjutnya

Tingkat korelasi antara tingkat komitmen organisasi dan tingkat OCB pada penelitian ini tergolong sedang, oleh karena itu pada penelitian selanjutnya, peneliti disarankan untuk mempertimbangkan adanya variabel-variabel lain.

## 2. Saran Praktis

### a. Bagi perusahaan

- 1) Para Karyawan SDM memiliki Komitmen Normatif yang tinggi jika dibandingkan dengan komitmen Afektif dan *Continuance*. Hal ini berarti para Karyawan SDM memiliki komitmen pada perusahaan karena adanya norma seperti peraturan yang harus di taati dalam perusahaan, oleh karena itu perusahaan disarankan untuk menciptakan suasana kerja yang baik bagi karyawan misalnya dengan membina hubungan baik antara atasan dengan bawahan, memperhatikan keluhan karyawan, memberikan fasilitas yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Hal ini akan memberikan kesan positif karyawan pada perusahaan sehingga akan meningkatkan Komitmen Afektif karyawan, karena bentuk Komitmen Afektif inilah yang dapat memacu karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan seperti

melakukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karyawan akan melakukan pekerjaan mereka dengan senang hati bukan hanya sekedar menjalankan tuntutan peran seperti peraturan perusahaan.

- 2) Para Karyawan SDM menunjukkan perilaku OCB yang tinggi pada dimensi *Courtesy* jika dibanding dengan empat dimensi lain, hal ini menunjukkan adanya pola penyebaran informasi yang baik dikalangan Karyawan SDM, hal ini akan sangat membantu perusahaan untuk lebih cepat beradaptasi jika terjadi perubahan. Diantara empat dimensi lain yang memiliki nilai yang rendah adalah dimensi *Sportmanship*, hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya nilai toleransi Karyawan SDM pada kondisi yang kurang menguntungkan seperti kurang nyamannya tempat kerja, adanya perbedaan pendapat dengan rekan kerja, dan hal-hal lain yang menyebabkan karyawan mengeluh. Hal ini secara tidak langsung akan berdampak pada penurunan kinerja karena kondisi-kondisi kurang menguntungkan tersebut dapat menurunkan perasaan positif karyawan dalam melakukan pekerjaannya karena karyawan merasa kurang nyaman dengan kondisi tersebut.

b. Bagi karyawan

Untuk dapat meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan banyak hal yang dapat dilakukan oleh karyawan salah satunya dengan

melakukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perilaku ini mengindikasikan dedikasi tinggi karyawan terhadap perusahaan dengan melakukan serangkaian perilaku kerja yang secara sukarela dilakukan diluar deskripsi pekerjaan seperti menolong rekan kerja yang kesulitan, datang bekerja lebih awal. Perilaku seperti ini dapat membantu perusahaan untuk lebih cepat berkembang dan pada akhirnya kemajuan yang dicapai perusahaan akan berdampak positif bagi karyawan sendiri.