BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh gambaran mengenai tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki karyawan Pencatatan Meter di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung dengan simpulan sebagai berikut:

1. Mayoritas karyawan Pencatatan Meter di PDAM Tirtawening Kota Bandung memiliki tingkat OCB yang rendah.
2. Pada karyawan Pencatatan Meter di PDAM Tirtawening Kota Bandung yang memiliki tingkat OCB yang rendah sebagian besar memiliki tingkat *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy,* dan *civic virtue* yang rendah pula. Sebaliknya, karyawan Pencatatan Meter di PDAM Tirtawening Kota Bandung yang memiliki tingkat OCB yang tinggi memiliki tingkat *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy,* dan *civic virtue* yang tinggi pula.
3. Pada karyawan Pencatatan Meter di PDAM Tirtawening Kota Bandung, masa kerja, usia, serta faktor internal (*morale* dan *personality*) maupun faktor eksternal (karakteristik tugas, karakteristik kelompok, karakteristik organisasi, dan karakteristik pemimpin) secara deskriptif nampak tidak memengaruhi tingkat OCB dan tingkat dimensinya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti mengajukan beberapa saran, yaitu:

5.2.1 Saran Teoritis

1. Disarankan bagi peneliti lain dapat melakukan penelitian *Organizational Citizenship Behavior* dengan mengembangkan kualitas dan kuantitas alat ukur data penunjang dengan cara menghitung nilai validitas dan reliabilitas serta memperbanyak item dari alat ukur data penunjang yang terdiri dari karakteristik individu, karakteristik tugas, karakteristik organisasi, karakteristik kelompok, dan karakteristik pemimpin agar didapatkan informasi yang lebih mendalam.
2. Disarankan bagi peneliti lain dapat melakukan penelitian yang berkaitan antara budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* karena faktor tersebut merupakan salah satu faktor yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* namun tidak diangkat pada penelitian ini karena peneliti memiliki keterbatasan waktu dan kemampuan.
3. Disarankan peneliti lain melakukan studi korelasi antara *personality* dengan *Organizational Citizenship Behavior*, dengan menggunakan kuesioner *the big five framework of personality* atau melakukan studi korelasi antara *morale* dengan *Organizational Citizenship Behavior* sehingga dapat terlihat dengan jelas hubungan faktor internal dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

5.2.2 Saran Praktis

1. Untuk meningkatkan *Sportsmanship* dan *Civic virtue,* disarankan perusahaan menciptakan situasi dan tempat kerja yang menarik seperi lingkungan taman dan ruangan yang tematik, pujasera yang beraneka ragam, tempat olahraga yang memadai agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan beraktivitas di perusahaan sehingga karyawan mampu peduli terhadap kelangsungan hidup perusahaan dan menolerir hal-hal yang kurang ideal.
2. Untuk meningkatkan *Sportsmanship* dan *Civic virtue,* disarankan perusahaan menjelaskan secara komprehensif setiap kebijakan yang diambil perusahaan kepada setiap karyawan agar karyawan memahami setiap kebijakan dan tidak ada kesalahpahaman. Kemudian membuat Forum Komunikasi Karyawan di mana dapat menampung semua aspirasi karyawan demi kelangsungan hidup perusahaan.
3. Untuk meningkatkan *Conscientioussness,* disarankan pada Bagian Personalia untuk memperketat pengawasan diantara karyawan mengenai absensi masuk, jam istirahat, absensi pulang.
4. Untuk meningkatkan *Altruism,* disarankan kepada Kepala Bagian Pencatat Meter untuk mengadakan acara-acara guna meningkatkan *team work* yang diikuti oleh karyawan seperti *outbound, games, family gathering,* perlombaan antar bagian, dan pelatihan *team work* dengan tujuan agar dapat meningkatkan kemampuan kerja sama antar karyawan dalam rangka meningkatkan efektifitas perusahaan.

5. Untuk meningkatkan *Altruism* dan *Courtesy*, disarankan kepada Kepala Bagian Pencatat Meter untuk memberikan apresiasi pada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik, membantu kesulitan teman dan membantu atasan. Hal ini dapat meredakan ketegangan dari tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan sehari-hari dan membantu sesama karyawan dan atasan untuk berinteraksi, dan mengenal satu sama lain dengan cara yang lebih baik.
6. Untuk meningkatkan *Courtesy*, disarankan perusahaan mengembangkan fungsi konseling dalam Bagian Personalia untuk mengatasi masalah-masalah interpersonal karyawan.