

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 52 karyawan bagian pengolahan PT “X” Medan, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut.

1. Sebesar 53,8% karyawan bagian pengolahan PT “X” Medan memiliki OCB dengan derajat tinggi dan sebesar 46,2% karyawan bagian pengolahan PT “X” Medan memiliki OCB dengan derajat rendah .
2. Karyawan bagian pengolahan PT “X” Medan dengan derajat OCB tinggi juga memiliki derajat yang tinggi pada kelima dimensi OCB, yaitu bersedia menolong rekan kerjanya (*altruism*), hadir tepat waktu dan kembali bekerja sebelum jam istirahat usai (*conscientiousness*), mampu mentolerir kondisi fisik lingkungan kerja tanpa adanya keluhan (*sportsmanship*), menghindari terjadinya konflik yang berkaitan dengan pekerjaan rekan kerja (*courtesy*), peduli terhadap keberlangsungan hidup perusahaan (*civic virtue*).
3. Karyawan bagian pengolahan PT “X” Medan dengan derajat OCB rendah juga memiliki derajat yang rendah pada tiga dimensinya, yaitu kurang bersedia membantu rekan kerjanya (*altruism*), kurang bersedia mentolerir kondisi fisik lingkungan kerja tanpa adanya keluhan (*sportsmanship*) dan

kurang bersedia untuk terlibat dan peduli terhadap keberlangsungan hidup perusahaan (*civic virtue*). Sebesar 50% karyawan dengan derajat OCB rendah hadir tepat waktu dan kembali bekerja sebelum jam istirahat usai dan 50% lainnya menampilkan perilaku sebaliknya (*conscientiousness*). Pada karyawan dengan derajat OCB rendah memiliki derajat tinggi pada dimensi *courtesy*, yaitu menghindari terjadinya konflik yang berkaitan dengan pekerjaan rekan kerja

4. Faktor internal yang berpengaruh pada dimensi-dimensi OCB pada karyawan bagian pengolahan PT “X” Medan adalah sikap kerja (*morale*) dan kepribadian dari karyawan itu sendiri. Sedangkan faktor eksternal yang berpengaruh adalah kelengkapan peralatan yang diperlukan untuk bekerja, kemampuan tugas untuk memberikan ketertarikan atau evaluasi bagi karyawan saat bekerja, keterkaitan tujuan dalam bekerja dan berelasi, keyakinan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan karakteristik pemimpin.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, maka beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut.

### **5.2.1 Saran Teoritis**

Bagi peneliti lain yang ingin meneliti dengan topik yang serupa disarankan untuk meneliti kontribusi faktor *group cohesiveness* terhadap OCB atau kontribusi

faktor karakteristik pemimpin terhadap OCB. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil penelitian ini, kedua faktor ini hampir selalu muncul dan mempengaruhi seluruh dimensi-dimensi OCB.

### **5.2.2 Saran Praktis**

1. Bagi Staff HRD PT “X” Medan agar lebih memperhatikan dan memperbaiki tiga kondisi fisik tempat karyawan bekerja yang dirasa masih kurang ideal, yaitu suhu ruang kerja yang panas, keadaan tempat bekerja yang berantakan dan juga bising. Dengan demikian karyawan menjadi lebih nyaman saat bekerja dan bersedia untuk tidak mengeluh lagi.
2. Staff HRD PT “X” Medan juga disarankan untuk mengadakan pelatihan yang berkaitan dengan motif prososial agar dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk mau menolong rekan kerjanya.