

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN, SARAN, DAN IMPLIKASI

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap *OCB* dan pengaruh komitmen afektif terhadap *OCB*, serta pengaruh kepribadian dan komitmen afektif terhadap *OCB* secara simultan. Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa beberapa penyebab *OCB* adalah kepribadian dan komitmen afektif. Hal tersebut juga didukung dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian pada P.T. Prapta Rekayasa Buana (dengan jumlah responden penelitiannya 45 orang), diperoleh hasil bahwa secara garis besar, kepribadian *The Big Five* secara positif memiliki hubungan dengan *OCB*. Pada hipotesis pertama, kepribadian dibedakan ke dalam lima aspek yang disebut *The Big Five*, yang terdiri dari *extraversion*, *neuroticism*, *conscientiousness*, *agreeableness*, dan *openness to experience*. Dalam hipotesis pertama ini diperoleh hasil bahwa terdapat tiga dari lima aspek *The Big Five* yang terdiri dari *extraversion*, *conscientiousness*, dan *agreeableness* yang secara signifikan besar berpengaruh besar terhadap *OCB*, secara berturut-turut yaitu sebesar 44,8%, 21,9%, dan 33,6%, sedangkan sisa dari ketiganya dipengaruhi oleh faktor lain. Dua aspek lainnya dari kepribadian *The Big Five* yaitu *neuroticism* dan *openness to experience* memberikan hasil bahwa kedua aspek kepribadian tersebut berpengaruh kecil dan tidak signifikan terhadap *OCB*, karena 5,8% *OCB*

dipengaruhi *neuroticism* dan sisanya dipengaruhi faktor lain, sedangkan 5,5% *OCB* dipengaruhi *openness to experience* dan sisanya dipengaruhi faktor lain. Secara keseluruhan, kepribadian *The Big Five* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* yaitu sebesar 58,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Selain itu, berdasarkan hasil pada pengujian ini, pada kepribadian yang dibedakan menjadi *The Big Five* dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh dari masing-masing aspek. Dapat disimpulkan pula bahwa secara keseluruhan, semua aspek *The Big Five Personality* yang karyawan miliki dapat memunculkan *OCB*.

Pada hipotesis kedua hasil yang diperoleh adalah komitmen afektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* yaitu sebesar 28,2% dan sisanya dipengaruhi faktor lain. Namun, hubungan yang terdapat pada komitmen afektif dengan *OCB* adalah hubungan yang negatif. Artinya, semakin tinggi komitmen afektif karyawan akan menurunkan *OCB*. Hal ini disebabkan beberapa hal. Pertama, dilihat dari karakteristik responden yang mayoritas responden penelitian adalah bekerja sebagai *Beauty Advisor (BA)* dan dilihat dari mayoritas responden yang bekerja kurang dari 2 tahun. Karyawan dengan karakteristik tersebut berstatus sebagai karyawan kontrak. Oleh karena itu, komitmen yang terdapat pada karyawan adalah komitmen normatif, yang berarti bahwa karyawan bekerja dan bertahan di perusahaan karena adanya kontrak yang mengikat. Kedua, mayoritas responden bekerja antara 3 sampai 10 bulan. Pada masa kerja tersebut karyawan masih membangun komitmen secara emosional dengan perusahaan.

Dengan demikian, kedua hal tersebut dapat dianggap sebagai munculnya pengaruh negatif antara komitmen afektif dengan *OCB*.

Pada hipotesis ketiga diperoleh hasil bahwa kepribadian dan komitmen afektif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* yaitu sebesar 65,1% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil pengujian yang telah disebutkan tadi, dapat disimpulkan bahwa kepribadian dan komitmen afektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB*. Pada komitmen afektif terdapat pengaruh yang signifikan dengan *OCB* namun hubungan yang ditunjukkan antara komitmen afektif dengan *OCB* adalah hubungan yang negatif. Hal ini berarti bahwa kepribadian dapat menyebabkan munculnya *OCB*, namun apabila melihat juga komitmen afektif pada karyawan sebagai kunci situasional justru akan menurunkan *OCB*. Hal tersebut dapat dilihat dari penjelasan pada hipotesis kedua yaitu komitmen yang terdapat pada mayoritas responden merupakan komitmen normatif. Selain itu, yang mungkin menjadi alasan adalah kondisi kerja di perusahaan. Melalui proses observasi, peneliti menemukan bahwa pimpinan P.T. Prapta Rekayasa Buana tidak terlalu membutuhkan *OCB* pada karyawan. Hal ini terjadi karena yang terpenting bagi pimpinan adalah karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai deskripsi kerja karyawan.

5.2. Keterbatasan dan Saran.

- Penelitian ini hanya dilakukan pada 1 perusahaan dengan jumlah responden yang relatif sedikit sehingga tingkat generalisasinya rendah. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah jumlah sampel agar penelitian yang dilakukan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.
- Penelitian ini menggunakan 6 aspek *OCB* dan terdapat tiga aspek yang tidak reliabel. Salah satunya adalah *Effort Expended* yang merupakan aspek *OCB* yang umum digunakan pada konteks barat sehingga tidak reliabel untuk digunakan pada konteks timur termasuk penelitian ini. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan aspek *OCB* yang telah mapan, serta kuesioner yang sudah banyak digunakan pada penelitian lain sehingga telah teruji kereabilitasnya.

5.3. Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa implikasi manajerial untuk P.T. Prapta Rekayasa Buana. Pertama, hasil penelitian menjelaskan bahwa kepribadian sebagai kunci disposisional berpengaruh terhadap *OCB*. Oleh karena itu, apabila pimpinan mengharapkan adanya *OCB* pada perusahaan maka pimpinan sebaiknya merekrut calon karyawan dengan kepribadian *extraversion*, *conscientiousness*, dan *agreeableness*. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meninjau kembali proses rekrutmen dengan menambahkan tes kepribadian yang

menggunakan kuesioner *The Big Five*. Kedua, bagi karyawan yang baru maupun yang sudah lama bekerja, pimpinan SDM dapat melakukan berbagai pelatihan (*off the job training*) dan pengembangan kepribadian karyawan seperti melakukan kegiatan *outbond* yang berguna untuk menstimulasi jiwa kepemimpinan dan kerjasama pada karyawan. Ketiga, pimpinan dapat melakukan peninjauan kembali strategi untuk membangun komitmen afektif karyawan terutama bagi karyawan yang masih berstatus kontrak. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan gaya kepemimpinan partisipatif yaitu terdapatnya kontrol dan secara bersama terlibat atas pemecahan berbagai masalah dan pengambilan keputusan antara pimpinan dan bawahan dalam keadaan seimbang. Komunikasi yang diciptakan juga sebaiknya komunikasi dua arah. Pimpinan juga diharapkan dapat mendengarkan secara intensif bawahannya. Keterlibatan karyawan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan mengindikasikan bahwa pimpinan memiliki kepercayaan pada bawahan yaitu karyawan memiliki kecakapan dan pengetahuan yang luas untuk dapat menyelesaikan tugas. Artinya, pimpinan tidak hanya bersikap hangat pada bawahan, tetapi juga pimpinan memberi kepercayaan pada karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas serta kepercayaan bahwa karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka tanpa pimpinan harus menuntut sehingga karyawan akan merasa sangat dihargai dan diakui dengan ikut dilibatkannya karyawan pada berbagai persoalan perusahaan. Dengan demikian, pimpinan dapat menciptakan komitmen afektif pada karyawan bahkan pada karyawan yang berstatus karyawan kontrak. Dilihat dari iklim kerja perusahaan

yaitu pimpinan menciptakan suasana kekeluargaan dalam perusahaan, gaya kepemimpinan partisipatif sesuai untuk digunakan pada P.T. Prapta Rekayasa Buana karena dapat menyeimbangkan kebutuhan perusahaan akan *task oriented* dan *people oriented*.