BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik suatu simpulan mengenai *OCB* karyawan Bagian Salitbang di Instansi Pemerintah "X" Bandung sebagai berikut :

1. Peneliti menemukan bahwa lebih banyak responden yang memiliki derajat *OCB* yang rendah dalam lingkungan kerja karyawan pada Bidang Salitbang di Instansi Pemerintah "X" Bandung yang diteliti, sebagian besar kurang mampu menunjukkan perilaku yang atas kehendaknya sendiri membantu rekan-rekan kerja yang membutuhkan bantuan, sekalipun hal tersebut tidak berhubungan dengan tugas mereka secara langsung, namun tetap dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari perusahaan.
2. Pada responden dengan *OCB* yang rendah, peneliti menemukan bahwa dimensi *Civic Virtue* dan *Altruism* memiliki kecenderungan menampilkan *OCB* yang rendah dibandingkan dengan dimensi yang lain. Mereka tidak memiliki keterlibatan dalam aktivitas diluar kegiatan kerja bersama dengan rekan kerja dan atasanya, mereka mengharapkan adanya timbal balik eksternal dalam bentuk *reward* saat mereka membantu rekan kerja yang membutuhkan.
3. *Civic Virtue* merupakan dimensi yang memiliki pengaruh besar terhadap *OCB* yang dimiliki oleh responden. Pada saat responden dapat ikut serta dan terlibat bersama rekan kerja dan atasan, sekalipun tidak dalam aktivitas kerja saja, maka akan mendorong para

responden untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan, karena mereka merasa terlibat dan menjadi bagian dari organisasi.

4. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa *OCB* memiliki kaitan dengan lama kerja, dimana ada lebih banyak responden dengan rentang kerja 21-30 tahun memiliki *OCB* dengan derajat yang rendah.
5. Peneliti menemukan bahwa para responden dengan *OCB* yang rendah sebenarnya sudah memiliki trait kepribadian yang dapat mendorong munculnya *OCB*. Hal ini dapat terlihat dari *agreeableness* dan *opennes to experience* yang sebenarnya cukup tinggi, namun situasi kerja yang ada saat ini membuat responden tidak menunjukkan *OCB* di dalam lingkungan kerja.
6. Karakterstik tugas, karakaterstik kelompok, dan karakteristik pimpinan menjadi faktor eksternal yang memiliki kaitan dalam mendorong munculnya *OCB* yang rendah pada para responden.

5.2. Saran

Berdasarkan peneitian yang dilakukan terhadap karyawan Bidang Salitbang di Instansi Pemerintah "X" Bandung, maka beberapa saran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut :

5.2.1. Saran Teoritis

1. Peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian terhadap berbagai responden dari berbagai bidang usaha yang berbeda-beda, agar hasil penelitian yang telah dibuat memiliki kemampuan generalisasi yang lebih baik.

2. Peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk memodifikasi data penunjang agar lebih terperinci dan mudah dipahami, untuk dapat memudahkan pengisian kuesioner.

5.2.2. Saran Praktis

1. Peneliti menyarankan kepada Kepala Pusat Instansi Pemerintah untuk dapat membantu karyawannya meningkatkan *Civic Virtue* yang masih rendah dengan cara melibatkan karyawan Bidang Salitbang dalam aktivitas-aktivitas bersama diluar kegiatan kerja yang dilaksanakan. Dengan meningkatkan aktivitas bersama-sama diluar jam kerja, para atasan akan mendorong munculnya interaksi yang hangat dan akrab sesama karyawan, yang diharapkan mampu meningkatkan derajat *OCB* pada karyawan Bidang Salitbang.
2. Peneliti menyarankan kepada Ka Salitbang untuk memberikan kesempatan pada para karyawan Bidang Salitbang untuk memunculkan perilaku saling membantu. Trait kepribadian *agreeablleness* dan *opennes to experience* yang dimiliki juga dapat menjadi dasar bagi para karyawan untuk meningkatkan derajat *OCB* nya. Berada dalam situasi dimana mereka harus saling membantu satu sama lain, maka para responden dapat belajar menyesuaikan diri dan terbuka pada pengalaman-pengalaman baru bersama dengan rekan kerja.
3. Peneliti menyarankan kepada para responden yang memiliki *OCB* rendah untuk dapat meningkatkan derajat *OCB* yang dimiliki, dengan cara ikut berpartisipasi dan terlibat dalam kegiatan organisasi. Selanjutnya pada responden dengan masa kerja 21-30

tahun untuk dapat meningkatkan kecenderungan *OCB* yang dimiliki, karena terdapat lebih banyak responden dengan *OCB* yang rendah pada rentang kerja tersebut.

UNIVERSITAS KRISTEN MARANATHA
MCM LXV
BANDUNG