

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diperoleh suatu gambaran mengenai derajat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada para karyawan departemen *Machining* PT “X” di Kota Bandung, yaitu :

1. Pada karyawan departemen *Machining* PT “X” Terdapat 52,2% karyawan memiliki derajat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang tinggi dan 47,8% memiliki derajat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang rendah.
2. Tingkat dimensi dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang mendapat persentasi tinggi dengan derajat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang juga tinggi terdapat pada dimensi *Courtesy* yaitu sebesar 82,6% (76 orang).
3. Tingkat dimensi dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang mendapat persentasi rendah dengan derajat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang juga rendah terdapat pada dimensi *Sportmanship* yaitu sebesar 87,7% (64 orang).
4. Pada karyawan departemen *Machining* PT “X” dengan dimensi *Courtesy* yang tinggi akan mampu berperilaku mencegah terjadinya masalah dalam pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaan orang lain.
5. Pada karyawan departemen *Machining* PT “X” dengan dimensi *Sportmanship* yang rendah akan menunjukkan perilaku kurang mampu mentolelir keadaan yang sesuai dengan

iklim kerja seperti mudah mengeluh, melihat masalah selalu dari sisi negatif saja, membesar-besarkan masalah, dll.

6. Pada responden dengan *Organizational Citizenship Behavior* dengan derajat yang tinggi, diketahui dari kelima dimensi yang diteliti, yaitu lima dimensi, yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Dilihat dari hasil perhitungan dimensi *civic virtue* yang menjadi dimensi tertinggi diantara dimensi lainnya.
7. Pada faktor internal, dalam bentuk kepribadian yang cenderung terbuka (*Openess*) mampu terbuka terhadap perubahan, dan dapat menganggap perubahan dalam lingkungan kerja sebagai hal yg positif, maka akan memunculkan derajat *OCB* yang tinggi pada responden yang diteliti. Hal lain yang membentuk *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan departemen *Machining* adalah bentuk persepsi tentang *Fairness* dan *Satisfaction*. Saat mereka memiliki persepsi mengenai *Fairness* yang baik, dimana mereka merasa diperlakukan secara adil dalam lingkungan kerja, dan karyawan merasa puas dengan kegiatan kerjanya maka akan mendorong *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi.
8. Pada faktor eksternal, karakteristik pimpinan yang menjadi memiliki pengaruh yang cukup signifikan. Ketika pemimpin dinilai secara positif, maka akan mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan derajat yang tinggi.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Teoritis

1. Dalam penelitian ini, peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk dapat mengaplikasikan berbagai data penunjang yang sudah dibuat, untuk dapat

menggambarkan berbagai situasi yang ada dalam lingkungan kerja. Adapun pertanyaan-pertanyaan yang dibuat, sudah cukup mampu menjangkau faktor-faktor eksternal maupun kepribadian yang dibuat.

2. Peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya, untuk dapat menggunakan berbagai metode penelitian yang bersifat eksploratif, untuk dapat melihat bagaimana hubungan (korelasi) atau pengaruh (kontribusi) antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan berbagai variabel lain, baik yang dapat memunculkan *Organizational Citizenship Behavior* (Anteseden), maupun yang menjadi hasil/dampak dari *Organizational Citizenship Behavior* (Konsekuen), sehingga dapat dilihat apa dampak dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap variabel-variabel lain yang dapat diteliti. Peneliti menemukan bahwa variabel Kepuasan kerja dan variabel persepsi para karyawan mengenai keadilan yang dimiliki dalam lingkungan kerja sebagai faktor eksternal yang dapat meningkatkan/mengurangi *OCB* yang dimiliki oleh para responden. Jika peneliti selanjutnya dapat mengukur variabel kepuasan dan rasa keadilan yang dimiliki oleh para responden, maka akan dapat dilihat bagaimana pengaruh yang dimiliki oleh kedua variabel tersebut terhadap variabel *OCB*.
3. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya, untuk dapat melakukan penelitian yang bersifat *time series/longitudinal*, dimana kelompok subjek yang lama dilihat beberapa kali *Organizational Citizenship Behavior*-nya, sehingga dapat dilihat perubahan yang ada dalam diri para responden dalam jangka waktu tertentu. Hal ini akan membantu peneliti mendapatkan pemahaman mengenai mekanisme perubahan dan perkembangan dari *Organizational Citizenship Behavior* sepanjang waktu.

5.2.2. Saran Praktis

1. Kecenderungan dalam *Organizational Citizenship Behavior* yang ada dalam lingkungan kerja di divisi *machining* di perusahaan “X”, sudah menunjukkan kecenderungan yang baik, dimana para responden sudah memiliki kecenderungan untuk dapat memberikan bantuan dan dukungan kepada rekan kerja, sekalipun hal tersebut tidak tercantum secara eksplisit dalam kegiatan kerja yang dilakukan. Karena itu, peneliti menyarankan kepada perusahaan (PT “X”) untuk dapat mempertahankan dimensi *Courtesy*, yang diketahui sudah memiliki derajat yang tinggi, dan dengan demikian dapat menjaga *OCB* yang dimiliki dalam lingkungan kerja. Dengan memiliki *Courtesy* yang dapat meningkatkan derajat *OCB*, maka para responden dapat memiliki perilaku yang baik dan sesuai dengan norma yang dimiliki dalam lingkungan.
2. Peneliti menyarankan kepada para *Team Leader* dan *Supervisor* kerja, untuk dapat memberikan pelatihan dan penyuluhan mengenai kerja mesin pada bagiannya, ada seluruh *staff* yang ada pada bagian spesifik tersebut. Hal ini dilakukan, karena jika ada karyawan yang tidak dapat hadir / berhalangan / sakit maka tugas-tugas yang ia miliki dapat digantikan oleh karyawan lain. Dengan memiliki kemampuan untuk dapat mengoperasikan berbagai mesin, maka para karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik tanpa terganggu *workflow*-nya, sekalipun ada rekan kerja yang tidak hadir, yang tentu akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki oleh para Responden. Pengetahuan yang merata ini akan meningkatkan penilaian para responden dengan faktor *fairness*, dimana seluruh karyawan dapat memiliki

pengetahuan dan pemahaman yang sama mengenai bagian tempatnya bekerja, dan terutama mengenai cara mengoperasikan mesin-mesin yang ada.

3. Peneliti menemukan, bahwa dimensi Sportmanship merupakan dimensi dengan derajat yang masih rendah. Dengan demikian, peneliti menyarankan kepada pihak perusahaan untuk dapat dengan rutin mengadakan pertemuan dan *gathering*, untuk dapat memastikan bahwa para karyawan mengetahui mengenai keadaan perusahaan yang ada. Hal ini dilakukan agar para karyawan dapat memiliki pengetahuan mengenai keadaan dan kondisi perusahaan, sehingga mereka tidak memiliki ekspektasi berlebihan yang dimiliki terhadap perusahaan, dan dengan demikian dapat meningkatkan dimensi Sportmanship yang dimiliki oleh perusahaan.
4. Peneliti menyarankan kepada pihak perusahaan untuk dapat menerapkan berbagai kebijakan yang telah dilakukan oleh perusahaan untuk dapat memaksimalkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh perusahaan. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan diketahui memiliki hubungan dengan *OCB* yang dimiliki. Pada saat para karyawan merasa bahwa mereka diberi kesempatan untuk terbuka terhadap perubahan, diperlakukan adil, dan merasa puas, maka mereka akan memiliki *OCB* yang lebih besar, yang dapat berkontribusi positif pada diri karyawan dan lingkungan perusahaan.
5. Peneliti juga menyarankan kepada perusahaan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas hubungan antara pemimpin dengan anggotanya dalam hal *mutual trust*, *support*, dan *loyalty*. Hal tersebut dapat memotivasi relasi yang berkualitas tinggi dan akan meningkatkan *OCB* yang lebih besar pada diri karyawan dan lingkungan perusahaan.