

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diperoleh suatu gambaran mengenai tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan *warehouse* PT “X” di kota Bandung dengan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Sebagian besar karyawan *warehouse* PT “X” di kota Bandung memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang rendah.
- 2) Dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang memiliki tingkat tertinggi adalah *courtesy*. Hal ini berkaitan dengan terdapatnya karyawan yang akan mendiskusikan masalah pekerjaan dengan rekan kerja agar terhindar dari konflik, sehingga akan tercipta kondisi saling menghargai dan menghormati antar sesama karyawan serta akan membuat situasi kerja menjadi semakin nyaman.
- 3) Dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang memiliki tingkat terendah adalah *altruism*. Hal ini berkaitan dengan kurang terdapatnya inisiatif karyawan untuk membantu rekan kerja lain karena karyawan merasa telah memiliki tugas dan tanggungjawab tersendiri.
- 4) Faktor internal yang cenderung mempengaruhi tinggi rendahnya *OCB* adalah *agreeableness*, *satisfaction*, dan *fairness*. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi adalah *task interdependence*, *task autonomy*, *organizational constraint*, *perceived organizational support*, *organizational formalization inflexibility*, *group cohesiveness* dan *leader member exchange*.
- 5) Karakteristik responden yang memiliki kecenderungan mempengaruhi tinggi rendahnya *OCB* adalah jenis kelamin pada karyawan.

## 5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan *warehouse* PT “X” di kota Bandung, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut:

### 5.2.1. Saran Teoritis

- 1) Peneliti selanjutnya dapat mengadakan penelitian dengan studi korelasional untuk membahas lebih dalam lagi mengenai tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) dan hubungannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhi individu dalam memunculkan *OCB*.

### 5.2.2. Saran Praktis

- 1) Bagi pengelola perusahaan untuk memberikan pemahaman pada karyawan *warehouse* mengenai pentingnya memiliki sikap disiplin dalam bekerja dan menunjukkan kesediaan secara sukarela untuk membantu rekan kerja lain yang sedang membutuhkan bantuan.
- 2) Perilaku *OCB* dapat ditingkatkan bila pemimpin dapat berfungsi sebagai mentor yang baik, oleh karena itu disarankan agar pemimpin terkait untuk mengikuti pelatihan mengenai *leadership*. Pelatihan tersebut bertujuan agar pemimpin memiliki pengetahuan mengenai sikap apa saja yang harus dikembangkan agar dapat menjadi pemimpin yang mampu memotivasi serta mengarahkan bawahannya untuk bekerja dengan lebih optimal, bahkan melebihi harapan dari PT “X” dan dapat terus mengembangkan sikap objektif kepada seluruh karyawan serta perilaku kepemimpinan lainnya yang dapat memunculkan perilaku *OCB* pada karyawan *warehouse*.

- 3) Bagi pengelola perusahaan dapat mengadakan kegiatan yang dapat membangun kerjasama antar karyawan, diantaranya dengan memberikan pemahaman bahwa antar karyawan adalah satu kesatuan organisasi. Pemahaman ini dapat diberikan melalui pelatihan-pelatihan mengenai organisasi dan motivasi seperti *team building*. Diharapkan dengan adanya pelatihan tersebut dapat memunculkan inisiatif serta keinginan untuk saling menolong antar karyawan secara sukarela demi meningkatkan berfungsinya PT “X” secara efektif dan efisien.
- 4) Bagi karyawan *warehouse* agar tetap mempertahankan dan mengembangkan perilaku yang dapat mencegah penyebab timbulnya masalah dalam pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan lain.

