

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik suatu simpulan mengenai OCB pada karyawan PT. “X” Bandung sebagai berikut :

1. Sebanyak 76.3% karyawan PT. “X” Bandung memerlihatkan OCB yang tinggi.
2. Karyawan PT. “X” Bandung yang memerlihatkan derajat OCB yang tinggi, sebagian besar memiliki derajat dimensi *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy* dan *civic virtue* yang juga tinggi.
3. Dimensi OCB yang ditampilkan karyawan PT. “X” Bandung dalam derajat tinggi paling banyak adalah *conscientiousness*.
4. Dimensi OCB yang ditampilkan karyawan PT. “X” Bandung dalam derajat rendah paling banyak adalah *sportsmanship*.
5. Faktor eksternal *organizational characteristic* memiliki kecenderungan keterkaitan paling signifikan dengan OCB yang ditampilkan karyawan PT. “X” Bandung, dimana sebagian besar karyawan PT. “X” Bandung yang mampu menekankan pentingnya aturan dan prosedur memiliki derajat OCB yang tinggi.

## 5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. “X” Bandung, maka beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah 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, sehingga hasil penelitian yang telah dibuat menjadi lebih beragam.

### 5.2.2. Saran Praktis

1. Disarankan kepada *management* yang mengatur kinerja karyawan PT. “X” Bandung untuk tetap memertahankan *conscientiousness* yang tinggi, yaitu dengan cara menjaga disiplin kerja terutama penggunaan jam kerja dan penegakan aturan yang dilaksanakan dalam lingkungan kerja.
2. Disarankan kepada pihak *management* PT. “X” Bandung untuk lebih mencermati hal-hal sehubungan dengan perilaku *sportsmanship* yang rendah pada karyawan. Perusahaan perlu membuat sistem yang tepat sehingga selanjutnya dapat meningkatkan perilaku *sportsmanship*.
3. Disarankan kepada pihak *owner* untuk memanfaatkan informasi dari penelitian ini dengan memertahankan formalisasi aturan dan infleksibilitas untuk menjalankan aturan yang dianggap sebagian besar karyawan PT. “X” Bandung sebagai hal yang positif dan mendorong munculnya perilaku OCB yang tinggi pada karyawan.