

BAB V

PENUTUP

Dalam bab terakhir ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan analisis serta saran yang diberikan atas penelitian pengaruh *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior*.

5.1. Kesimpulan

1. Dari analisis statistika sebanyak 108 responden menunjukkan usia responden paling banyak berada pada rentang usia 19-20 tahun, yaitu sebanyak 41 orang atau 37,5% dari total keseluruhan responden, dengan jenis kelamin paling banyak yaitu jenis kelamin wanita sebanyak 72 responden atau 66,7% dari total responden. Sebagian besar responden berasal dari angkatan 2018 sebanyak 40 responden atau 37% dari total keseluruhan responden. Mayoritas responden tersebut berasal dari fakultas Ekonomi yaitu sebanyak 36 responden atau sebesar 33,3% dari total keseluruhan responden. Terdapat sebanyak 52 responden mengikuti unit kegiatan Teater Topeng tau sebanyak 48,1% dari total keseluruhan responden, menjadikan Teater Topeng sebagai asal unit kegiatan mahasiswa terbanyak yang diikuti oleh responden dalam penelitian ini, dan sebanyak 80 responden atau sebesar 74,1% dari total keseluruhan responden berkedudukan sebagai anggota.
2. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti, maka didapatkan kesimpulan bahwa dari total 10 indikator yang di uji oleh

peneliti, indikator-indikator yang dapat dikatakan valid adalah PO1, PO2, OC1, OC2, OC3, OC4, OCB1, OCB2, OCB3 dan OCB4, sedangkan untuk uji reliabilitas seluruh variabel dinyatakan *reliable* karena seluruh alpha dari setiap variabel menunjukkan angka di atas 0,05, angka tersebut memenuhi kriteria yang ditentukan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,05 untuk nilai *alpha*

3. Berdasarkan penelitian ini, didapatkan hasil berupa kesimpulan bahwa *person organization fit* dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* sebesar 18%, sedangkan 82% lainnya dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model penelitian ini.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan implikasi manajerial kepada unit kegiatan mahasiswa yang ada di Universitas Kristen Maranatha dan Direktorat Kemahasiswaan Universitas Kristen Maranatha sebagai berikut:

1. Bagi unit kegiatan mahasiswa di Universitas Kristen Maranatha :
 - Memaparkan visi, misi, program dan karakteristik unit kegiatan kepada calon anggota baru agar calon anggota baru dapat mengerti dan memahami karakteristik dari unit kegiatan yang akan diikuti oleh calon anggota baru, sehingga diharapkan nantinya unit kegiatan dapat menarik lebih banyak anggota baru yang memiliki nilai individu yang sesuai dengan nilai organisasi. Kecocokan nilai ini nantinya akan menjadikan anggota baru tersebut sebagai aset sumber daya manusia yang dapat

diandalkan dalam beraktifitas dalam unit kegiatan selama anggota baru tersebut berorganisasi di dalam unit kegiatan yang mereka pilih.

- Menempatkan anggota baru tersebut pada posisi organisasi atau posisi dalam kegiatan unit kegiatan yang sesuai dengan calon anggota baru, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka dalam berorganisasi dan menumbuhkan *organizational citizenship behavior*, sehingga diharapkan kedepannya calon anggota baru ini dapat meningkatkan kinerja dari keseluruhan organisasi yang mereka ikuti.
- Karena *person organization fit* tidak hanya mengenai kecocokan individu dengan organisasinya semata tetapi juga dengan individu-individu lainnya di dalam organisasi tersebut, maka sangat disarankan untuk melakukan acara pengenalan dan pengakraban dengan anggota anggota yang terlebih dahulu tergabung ke dalam unit kegiatan yang biasa di sebut dengan malam keakraban, juga lebih meningkatkan kegiatan itu dengan tujuan tidak hanya untuk mengenalkan saja, tapi bagaimana dalam acara tersebut dapat memupuk kebersamaan dan membangun kerjasama yang baik untuk kedepannya bagi sesama anggota.
- Memberikan penghargaan kepada anggota unit kegiatan yang mau mengerjakan lebih dari yang seharusnya mereka kerjakan seperti mereka yang mau membantu divisi lain, memberikan ide atau usul untuk kebaikan organisasi tersebut dan juga peduli tidak hanya pada unit kegiatan itu, tetapi juga kepada orang orang di dalamnya. Penghargaan ini lebih kepada penghargaan verbal seperti pengucapan terimakasih langsung kepada yang bersangkutan atau penyebutan jasa kepada forum

di unit kegiatan tersebut, walau penghargaan seperti ini sering dianggap remeh, tetapi hal tersebut dapat meningkatkan *organizational citizenship* yang ada pada individu-individu yang tergabung pada unit kegiatan tersebut, juga mendorong individu lainnya untuk menumbuhkan *organizational citizenship behavior*.

2. Bagi Direktorat Kemahasiswaan Universitas Kristen Maranatha:

- Lebih mendukung unit kegiatan mahasiswa untuk melakukan malam keakraban dalam hal pemberian materi juga pemberian dana, juga mengontrol kualitas dari malam keakraban yang akan di adakan oleh masing-masing unit kegiatan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari unit kegiatan mahasiswa tersebut yang nantinya dapat berkontribusi lebih bagi Universitas Kristen Maranatha.
- Memberikan kesempatan yang optimal untuk unit kegiatan mempromosikan unit kegiatannya. Ajang *open house* yang diadakan oleh Direktorat Kemahasiswaan Universitas Kristen Maranatha adalah ajang yang sangat penting dan krusial bagi unit kegiatan yang ada di universitas maranatha untuk menarik minat dari calon anggota baru, dan sangat penting agar masing-masing unit kegiatan dapat menunjukkan potensialnya didukung dengan waktu, sarana dan prasarana pada ajang tersebut, sehingga nantinya diharpkan masing-masing unit kegiatan dapat menarik lebih banyak calon anggota yang sesuai dengan unit kegiatan tersebut.

- Tidak hanya menyuluhkan pentingnya untuk mengikuti unit kegiatan kepada mahasiswa baru, tetapi juga menyuluhkan pentingnya mahasiswa baru tersebut untuk memilih unit kegiatan yang sesuai dengan dirinya, sehingga mahasiswa baru itu nantinya dapat berkontribusi lebih kepada unit kegiatan mahasiswa dan Universitas Kristen Maranatha, dan juga membangun kapabilitas mahasiswa tersebut selama berada di unit kegiatan yang mereka ikuti nantinya.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti memiliki beberapa keterbatasan penelitian, diantaranya:

- Waktu penyebaran dan pengumpulan kuisisioner yang bersamaan dengan waktu libur panjang sehingga menyulitkan peneliti dalam menyebarkan dan mengumpulkan kuisisioner.
- Jumlah Responden yang terbatas membuat penelitian ini tidak digeneralisasikan, apabila penelitian serupa dilakukan pada unit kegiatan di universitas lain bisa saja menunjukkan hasil yang berbeda

5.4. Saran untuk Penelitian yang Akan Datang

Berdasarkan keterbatasan di atas dan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya menambahkan lagi teori-teori yang lebih dalam mengenai variabel yang dibahas beserta dengan dimensi berdasarkan

penelitian sebelumnya seperti *organizational commitment*, *reward*, *Person job fit*, budaya organisasi, dan lainnya.

2. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menghindari penyebaran kuisioner pada masa libur.
3. Memberikan batasan kriteria untuk responden seperti lama individu berada di unit kegiatan dan memperbanyak jumlah kuisioner yang disebar, membuat karakteristik koresponden antar unit kegiatan lebih merata agar data yang diperoleh dapat lebih akurat nantinya

