BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Dalam peneliitan ini, diketahui bahwa lebih banyak AMT di lingkungan PT "X" Bandung memiliki OCB yang rendah

2. OCB yang rendah para karyawan AMT terkait karena dimensi *Altruism, Sportmansip , conscientiousness, courtesy* dan *Civic Virtue* yang rendah. Responden dengan derajat OCB yang rendah terlihat pada seluruh dimensi yang juga memiliki derajat yang rendah dan juga sebaliknya, responden dengan derajat OCB yang tinggi terlihat pada seluruh dimensi yang juga memiliki derajat yang tinggi.

3. Rendahnya OCB berkaitan pada faktor internal yaitu *personality* yang dominan, yaitu *Agreeableness* dan *Extraversion*. AMT lebih banyak yang memiliki kepribadian mudah bersemangat, mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan dan rekan baru, senang berbicara, responsive terhadap lingkungan, menikmati kebersamaan , mudah menyetujui pendapat orang lain.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Teoretis

1. peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian menyangkut faktor-faktor internal dan eksternal untuk lebih mendalami pemahaman tentang pembentukan OCB dalam lingkungan kerja

2. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat memperbanyak jumlah kuesioner data penunjang, untuk dapat mendapakan gambaran yang lebih utuh dan mendalam tentang OCB itu sendiri.

5.2.2. Saran Guna Laksana

- Peneliti menyarankan kepada atasan langsung para karyawan AMT untuk dapat memberikan aturan dan jam kerja yang lebih tegas dan jelas, pada para karyawan AMT, dengan harapan akan dapat meningkatkan OCB individu dalam lingkungan kerja.

- Peneliti menyarankan kepada pihak perusahaan untuk dapat melakukan training motivasional atau pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan dimensi-dimensi OCB yang rendah.

- Peneliti menyarankan kepada pihak perusahaan untuk memberikan fasilitas

dan kebijakan yang lebih baik untuk mendorong karyawan dalam mengembangkan diri dan perilaku kerjanya dengan lebih baik dalam aturan dan norma-norma atau prosedur yang berlaku.