

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 70 karyawan bagian distribusi PT. "X" di kota Bandung, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebesar 71,4% karyawan bagian distribusi PT. "X" di kota Bandung memiliki *OCB* pada tingkatan tinggi dan dimanifestasikan ke dalam lima dimensi *OCB* yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*.
2. Tingginya faktor penunjang yaitu *affective commitment* , *task interdependence*, *task significance*, *goal interdependence*, karakteristik kelompok, *leader consideration*, *task autonomy*, *task identity*, *personality*, *task feedback*, *fairness* ,karakteristik organisasi, dan *satisfaction* yang mempengaruhi pada tingkatan *OCB* berkaitan erat dengan kelima dimensi yaitu *altruism*, *conscientiousness* ,*sportmanship*, *courtesy* dan *civic virtue* pada karyawan PT. "X" di kota Bandung yang memiliki *OCB* pada tingkatan tinggi maupun rendah.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengajukan beberapa saran yaitu :

5.2.1 Saran untuk penelitian lanjutan

Disarankan untuk meneliti hubungan antara setiap faktor-faktor yang mempengaruhi *OCB* baik internal maupun eksternal dengan tiap dimensi yang ada di dalam *OCB*.

5.2.2 Saran praktis

1. Bagi karyawan bagian distribusi PT. "X" di kota Bandung yang memiliki *OCB* tinggi untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan *OCB* yang telah dimiliki demi kemajuan perusahaan.
2. Bagi karyawan bagian distribusi PT."X" di kota Bandung yang memiliki *OCB* rendah agar dapat diberikan sosialisasi dan pelatihan dalam bidang *OCB*.
3. Bagi kepala HRD di PT."X" untuk dapat dijadikan sebagai umpan balik mengenai *OCB* sesuai dengan kebutuhan karyawan dan harapan PT."X".