

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 40 karyawan PT. “X” di Cianjur, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sebanyak 65% karyawan PT. “X” Cianjur memiliki derajat *OCB* tinggi dan sebagian besar tinggi pada dimensi *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, maupun *civic virtue*.
2. Sebanyak 35% karyawan PT. “X” Cianjur memiliki derajat *OCB* rendah dan sebagian besar rendah pada dimensi *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, maupun *civic virtue*.
3. Dimensi *OCB* dominan yang dimiliki oleh karyawan PT. “X” Cianjur yaitu *courtesy*, *sportmanship* dan *conscientiousness*, selain itu terdapat dimensi yang kurang dominan yaitu *civic virtue* dan *altruism*.
4. Faktor yang paling mempengaruhi pada tinggi rendahnya derajat *OCB* pada karyawan PT. “X” Cianjur yaitu *personality*.

5.2 Saran

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

5.2.1 Saran Teoritis

1. Bagi peneliti yang ingin meneliti topik serupa, agar lebih memahami secara mendalam mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi *OCB*, sehingga mendapatkan pembahasan yang lebih lengkap mengenai kaitan faktor-faktor yang mendasari perilaku *OCB*.

5.2.2 Saran Praktis

1. Bagi kepala HRD PT. “X” Cianjur agar dapat mengadakan pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dimensi *OCB* yang kurang dominan bagi karyawan yang memiliki derajat *OCB* rendah.
2. Bagi karyawan agar terus dapat mempertahankan dimensi *OCB* yang dominan yaitu *courtesy*, *sportsmanship*, *conscientiousness* dan meningkatkan dimensi *OCB* yang kurang dominan yaitu *civic virtue* maupun *altruism*.
3. Bagi seluruh karyawan PT. “X” Cianjur untuk mempertahankan dan meningkatkan *OCB* yang telah dimiliki demi kemajuan perusahaan.