

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa :

- a) Sebagian besar *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dimiliki oleh staf *Habitat for Humanity Indonesia Affiliate Bandung* 50% tergolong tinggi dan 50% tergolong rendah.
- b) Staf *Habitat for Humanity Indonesia Affiliate Bandung* yang memiliki tingkat *OCB* rendah, sebagian besar staf menampilkan tingkat *conscientiousness, sportsmanship, courtesy* dan *civic virtue* yang rendah, serta 28,6% staf memiliki dimensi *altruism* yang rendah.
- c) Staf *Habitat for Humanity Indonesia Affiliate Bandung* yang memiliki tingkat *OCB* tinggi menampilkan tingkat *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy*, dan *civic virtue* yang tinggi pula.
- d) Staf *Habitat for Humanity Indonesia Affiliate Bandung* yang menampilkan *OCB* rendah diduga berkaitan dengan faktor karakteristik organisasi yaitu *formalization and inflexibility, personality (agreeableness, personality conscientiousness dan neuroticism)*, dan *morale (leader consideration)*.
- e) Staf *Habitat for Humanity Indonesia Affiliate Bandung* yang menampilkan *OCB* tinggi diduga berkaitan dengan faktor karakteristik tugas (*task autonomy, task identity, task significance*, dan *task feedback*), *group potency, personality (agreeableness, personality conscientiousness,*

*neuroticism, openness to experience* dan *extraversion*), dan *morale* (*fairness, satisfaction, affective commitment*, dan *leader consideration*).

## **1.2 Saran**

### **1.2.1 Saran Teoretis**

- a) Berdasarkan hasil penelitian memperlihatkan adanya berbagai faktor yang berkaitan dengan OCB. Untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam mengenai pengaruh faktor tersebut, maka penelitian selanjutnya disarankan melakukan penelitian mengenai hubungan atau pengaruh faktor-faktor eksternal dan internal terhadap OCB.

### **1.2.2 Saran Praktis**

- a) Bagi *Affiliate Program Manager Habitat for Humanity Indonesia Affiliate Bandung* memberikan memberikan *reward* bagi staf yang sering menampilkan *OCB* agar staf bekerja lebih efektif, karena organisasi memiliki *group potency* yang dapat mempengaruhi meningkatkan *OCB* pada staf di organisasi.
- b) Bagi *Habitat for Humanity* dapat menjadi masukan dalam penerimaan staf baru. *Habitat for Humanity* diharapkan mempertimbangkan memilih calon staf yang mentolerir kondisi kerja yang kurang ideal dan bersedia berpartisipasi aktif, melibatkan diri serta peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Gulo, W. 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Grasindo.

MacKenzie, Posdakoff & Dennis W. Organ. 2006. *Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California : Sage Publications Inc.

Meyer J.P & Allen. 1997. *Commitment in the workplace : Theory, research, and application*. California : Sage Publications Inc.

Nazir, M. 2003. *Metode penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Siegel, Sidney. 1997. *Statistik Nonparametrik Untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta : PT Gramedia.

## DAFTAR RUJUKAN

Kirana, Wisesa. 2009. *Studi Deskriptif Mengenai Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat In-Patient Rumah Sakit "X" di Kota "B"*. Skripsi. Bandung : Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha.

Stephen, Josua. 2008. *Studi Deskriptif Mengenai Organizational Citizenship Behavior Pada Pengurus Komisi Pemuda Gereja "X" di Kota Bandung*. Skripsi. Bandung : Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha.

<http://www.habitatindonesia.org/whatishabitat.php>, diakses 5 Juni 2010.

<http://www.habitatindonesia.org/visionmision.php>, diakses 5 Juni 2010.

<http://www.habitatindonesia.org/resolvingfund.php>, diakses 5 Juni 2010.