

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka didapat suatu gambaran mengenai *Organizational Citizenship Behavior (OCB) cleaner* ISS di Universitas "X" Bandung, dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penyebaran tingkat *OCB* pada *cleaner* ISS di Universitas "X" cukup berimbang, yaitu sebagian *cleaner* (51%) memiliki tingkat *OCB* yang tinggi dan sebagian lagi (49%) memiliki tingkat *OCB* yang rendah.
2. *Cleaner* dengan tingkat *OCB* yang tinggi, memiliki derajat yang tinggi pula pada seluruh dimensi *OCB*. Demikian halnya dengan *cleaner* dengan tingkat *OCB* yang rendah, memiliki derajat yang rendah pula pada seluruh dimensi *OCB*.
3. Tinggi derajat *OCB cleaner* berkaitan pada faktor internal yaitu *morale* dan *personality* yang turut mempengaruhi tingkat *OCB cleaner*. *Cleaner* yang memiliki tingkat *OCB* tinggi nampak pada *cleaner* dengan *personality conscientiousness*, sedangkan *cleaner* dengan *personality neurotic* dan *extraversion* cenderung mengarah ke tingkat *OCB* rendah.
4. Faktor eksternal karakteristik tugas-*task feedback* turut mempengaruhi tingkat *OCB* yang tinggi pada responden.
5. Adanya keterkaitan dimensi-dimensi *OCB cleaner* dengan data penunjang, yaitu: usia, lama bekerja, dan jenis kelamin. Responden dengan usia

dewasa memilih suatu pekerjaan akan menyesuaikan diri dengan sifat dan macam pekerjaan tersebut. Sebagian besar responden yang sudah bekerja selama satu hingga tiga tahun memiliki *OCB* yang tinggi. Responden tersebut telah memasuki tahap pembentukan komitmen *Setting-In* dimana *organizational commitment* mulai terbentuk. Sedangkan pada jenis kelamin, perilaku menolong perempuan lebih besar daripada laki-laki. Perempuan cenderung menginternalisasi harapan-harapan kelompok, rasa kebersamaan, dan aktivitas-aktivitas menolong sebagai bagian dari pekerjaan mereka

5.2 Saran

1. Bagi *Team Leader* dan *Supervisor* agar tetap dapat mempertahankan para *cleaner* yang memiliki *OCB* tinggi dengan memberikan *reward* apabila *cleaner* menunjukkan peningkatan yang berarti bagi perusahaan.
2. Bagi perusahaan ISS diharapkan lebih memperhatikan kesejahteraan *cleaner* sehingga *cleaner* merasa diperlakukan adil, hal ini dapat memicu *cleaner* untuk berbuat lebih dari *job description (OCB)* sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
3. Sebagian *cleaner* memiliki tingkat *OCB* yang tinggi, tetapi masih ada *cleaner* dengan tingkat *OCB* yang rendah seperti pada *cleaner* yang telah bekerja lebih dari tiga tahun. Saran ditujukan untuk manajer ISS agar mempertimbangkan gaji yang diberikan kepada *cleaner* yang telah bekerja lebih dari tiga tahun lebih besar dibandingkan dengan *cleaner* yang belum

sampai tiga tahun bekerja, agar *cleaner* merasa perusahaan mempedulikan kesejahteraan karyawan terutama bagi *cleaner* yang sudah lama bekerja.

4. Bagi *team leader* perlu untuk lebih terbuka terhadap masukan-masukan dari para *cleaner*, agar dapat meningkatkan persepsi *cleaner* bahwa atasan memiliki kepedulian terhadap karyawan yang akhirnya dapat meningkatkan *OCB cleaner*.
5. Bagi perusahaan, bahwa perusahaan lebih mempertimbangkan untuk menerima *cleaner* perempuan, mengingat *OCB* perilaku membantu *cleaner* perempuan lebih tinggi dibandingkan *cleaner* yang berjenis kelamin laki-laki.
6. Alat ukur dalam penelitian ini kurang tajam menggambarkan dimensi *conscientiousness*, sehingga saran untuk penelitian berikutnya apabila akan menggunakan alat ukur penelitian ini agar ditinjau ulang.