

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa :

- a) 73,3% *Supervisor* PT “X” di kota Bandung memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang tergolong tinggi dan 26,7% tergolong rendah.
- b) *Supervisor* PT “X” di kota Bandung yang memiliki tingkat *OCB* tinggi menampilkan tingkat *conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue* yang tinggi pula.
- c) *Supervisor* PT “X” di kota Bandung yang memiliki tingkat *OCB* rendah, sebagian besar menampilkan tingkat *altruism, courtesy dan civic virtue* yang rendah.
- d) *Supervisor* PT “X” di kota Bandung yang menampilkan *OCB* tinggi dipengaruhi oleh faktor eksternal dari karakteristik tugas (*task autonomy, task identity, task significance, dan task feedback*), *personality (agreeableness, personality conscientiousness, neuroticism dan openness to experience)*, dan faktor internal dari *morale (affective commitment dan leader consideration)*.

- e) *Supervisor* PT “X” di kota Bandung yang menampilkan *OCB* rendah dipengaruhi oleh faktor eksternal dari karakteristik organisasi yaitu *formalization and inflexibility* dan faktor internal dari *morale* yaitu *fairness*.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran Teoritis

- 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*.

### 5.2.2 Saran Praktis

- a) Bagi *store manager* dan *chief officer* PT ”X” di kota Bandung agar memberikan perhatian kepada *supervisor* yang sering menampilkan *OCB* agar *supervisor* dapat bekerja lebih efektif, karena *supervisor* di organisasi secara keseluruhan memiliki *affective commitment* dan *task significance* yang dapat memengaruhi meningkatkan *OCB* pada *Supervisor* PT “X” di kota Bandung.
- b) Bagi *supervisor* yang tidak dapat bekerja dengan efektif maka dapat diberikan pelatihan dan *training* tentang tugas-tugas *supervisor* agar dapat menampilkan perilaku kerja yang optimal.

- c) Bagi PT “X” di kota Bandung penelitian ini dapat menjadi masukan dalam penerimaan *supervisor* baru. PT “X” di kota Bandung diharapkan mempertimbangkan memilih calon *Supervisor* yang dapat mentolerir kebijakan-kebijakan perusahaan, kondisi kerja yang kurang ideal dan bersedia berpartisipasi aktif, melibatkan diri serta peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi.