

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh kesimpulan bahwa :

1. Ada hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka semakin tinggi pula perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB), demikian juga sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja dan komitmen organisasi semakin rendah pula perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Dengan demikian hipotesis penelitian diterima
2. Ada hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* (OCB), demikian juga sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* (OCB). Dengan demikian hipotesis penelitian diterima.
3. Ada hubungan yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* (OCB), demikian juga sebaliknya

semakin rendah komitmen organisasi semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* (OCB). Dengan demikian hipotesis penelitian diterima.

## **B. .Saran**

Berdasarkan penulisan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan didalamnya. Untuk itu, peneliti memberikan beberapa saran unuk bahan pertimbangan sebagai penyempurnaan penelitian selanjunya yang terkait dengan penelitian serupa, yaitu saran teoritis dan saran praktis.

### **1. Saran Peneliti Selanjutnya**

- a. Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya mencari tempat penelitian yang bukan bergerak dibidang nirlaba seperti : yayasan atau lembaga sosial.
- b. Jumlah responden atau sampel peneliti dapat diperbanyak lagi dan dapat difokuskan hanya pada departemen atau divisi tertentu saja. Sehingga pada penelitian selanjutnya, tidak terlihat begitu meluas. Hal ini tentunya dapat dilakukan apabila perusahaan atau organisasi yang menjadi populasi penelitian memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak atau mencapai diatas 500-1000 karyawan.
- c. Mempersiapkan hal-hal yang sangat dibutuhkan dalam penelitian dengan seoptimal mungkin, baik materi, teori, waktu, analisis data, dan penggunaan instrumen penelitian. Yang perlu

diperhatikan oleh peneliti selanjutnya adalah proses pengambilan data. Proses pengambilan data diprusahaan cenderung lebih sulit dibandingkan dengan pengambilan data selain diperusahaan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang cukup dominan terhadap kode etik perusahaan dan faktor kesediaan karyawan dalam mengisi alat ukur.

## **2. Saran Untuk Perusahaan**

Perusahaan sebaiknya terus memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, misalnya dengan memberikan reward kepada karyawan-karyawan yang berprestasi, menyediakan sarana pelatihan seperti *team work* untuk memperkuat kerja sama dalam tim, *leadership* untuk kepemimpinan, dan meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan, pengembangan kompetensi sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas diri, memberikan peluang promosi lebih besar bagi karyawan yang ingin maju dalam karir. Karena perilaku *citizenship* akan lebih muncul pada karyawan yang merasa diperlakukan baik oleh perusahaan.