

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis mayor diterima, yang menyatakan bahwa ada hubungan antara Komitmen Organisasi dan Intensi *Turnover* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dengan sumbangan efektif sebesar 56,2%.
2. Hipotesis minor pertama diterima, yaitu ada hubungan positif antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*, begitu juga sebaliknya.
3. Hipotesis minor kedua diterima, yaitu ada hubungan negatif antara Intensi *Turnover* dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Semakin rendah intensi *turnover*, maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*, begitu juga sebaliknya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan hasil dari kesimpulan yang didapat, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penghitungan dan pembahasan, diketahui bahwa tingkat OCB, komitmen organisasi, dan intensi *turnover* karyawan PT. Nayati Indonesia tergolong sedang. Menurut hasil penelitian, jika perusahaan tidak berusaha untuk meningkatkan OCB dan komitmen organisasi pada karyawan maka intensi *turnover* akan tinggi. Hal ini akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan karena perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk merekrut karyawan baru, membuang-buang waktu dalam proses seleksi, dan memberikan *training* kepada karyawan baru.

Berdasarkan dari rendahnya beberapa aspek OCB, peneliti menyarankan perusahaan sebaiknya meningkatkan OCB melalui komitmen organisasi dengan cara mengadakan *The Best Employee of The Year* agar karyawan memiliki semangat untuk menjadi karyawan yang terbaik, mengadakan kegiatan diskusi bersama antara atasan dan bawahan demi perbaikan organisasi kedepan, dan meningkatkan ikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan dengan mengadakan rekreasi bersama. Meningkatkan OCB melalui menurunkan tingkat intensi *turnover* dengan cara memperhatikan kebutuhan karyawan agar karyawan merasa dipedulikan oleh atasan sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan melaksanakan kegiatan yang dimana kegiatan tersebut untuk menyadarkan karyawan akan pentingnya rasa cinta terhadap perusahaan.

2. Bagi Peneliti Lainnya

Dalam penelitian ini tentunya ada beberapa kelemahan yang telah dibahas pada bab sebelumnya, untuk itu peneliti memberikan saran yang dapat dilakukan oleh peneliti selanjutnya untuk menanggulangi beberapa kelemahan tersebut. Sebaiknya peneliti selanjutnya dapat menggunakan atau menambahkan faktor-faktor lain yang dapat mendorong terjadinya *Organizational Citizenship Behavior*.

