

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa.
2. Komitmen Organisasional para karyawan di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa dapat disimpulkan ikut secara aktif berpartisipasi dalam munculnya OCB dari masing-masing karyawan PT. Radio Rhema Jaya Perkasa. Hal ini ditunjukkan dari tingginya persepsi responden dari tiap indikator komitmen organisasional yaitu: *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*.
3. Dalam pengujian hipotesis, nilai signifikan 0.039 yang lebih kecil dari 0.05 menjadi acuan atau dasar yang menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Komitmen organisasional berpengaruh secara positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dapat diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memperhatikan dimensi *Affective Commitmen* atau kedekatan atau ikatan emosional karyawan pada perusahaannya, agar karyawan bisa menjaga komitmen untuk berada dalam perusahaan, salah satu hal yang bisa dilakukan adalah meningkatkan hubungan antara para karyawan dan antara pemimpin dan bawahan, agar ada kedekatan emosi antara satu sama lain yang nantinya juga akan meningkatkan keterikatan emosional antara karyawan dan organisasi secara keseluruhan, contoh praktis yang bisa dilakukan adalah dengan membuat acara keakraban setiap tahunnya dalam bentuk retreat atau makrab.
2. Bagi Perusahaan, disarankan untuk dapat memotivasi setiap karyawannya, agar komitmen organisasional bisa ditingkatkan, terutama dari dimensi *Continuance Commitment* dimana beberapa item dari dimensi ini menunjukkan hasil yang rendah, yang artinya karyawan tidak merasa adanya kerugian jika mereka harus pergi dari perusahaan. Salah satu hal yang bisa dilakukan adalah dengan menambahkan atau mempertahankan keuntungan, fasilitas, maupun kebijakan untuk karyawan, hal ini bertujuan untuk mencegah karyawan meninggalkan perusahaan. Salah satu contoh praktisnya adalah dengan memberikan fleksibilitas yang cukup tinggi untuk setiap karyawan menentukan hari cuti.

3. Dari dimensi *Normative Commitment*, saran yang diberikan peneliti adalah agar perusahaan bisa lebih memperhatikan dan meningkatkan loyalitas karyawannya, salah satu cara yang bisa dilakukan adalah dengan memberikan reward-reward khusus untuk karyawan yang loyal diharapkan dengan demikian karyawan lain akan termotivasi untuk bisa menjaga dan meningkatkan loyalitasnya pula.
4. Bagi Kalangan Akademisi, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan refrensi untuk penelitian di waktu mendatang dengan topik serupa.

