BAB 6

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan sangat signifikan antara kualitas *leader member exchange* dengan *organizational citizenship behavior,* maka semakin tinggi kualitas *leader member exchange* maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* karyawan PT BPR Restu Artha Makmur. Sumbangan efektif kualitas *LMX* dengan *OCB* sebesar 15,2%.

6.2. Saran

6.2.1. Bagi perusahaan

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas interaksi antara karyawan level tiga (*supervisor*) dengan karyawan level empat, sebab hal tersebut dapat berpengaruh untuk lebih meningkatkan *OCB* pada karyawan. Upaya yang dilakukan perusahaan dapat mengacu pada dimensi kualitas *LMX* yang berkorelasi dengan *OCB.*

Perusahaan dapat mempertahankan dimensi kualitas *LMX* yang sudah ada, seperti hubungan atasan dan bawahan yang bersahabat serta hubungan persahabatan dengan bawahannya (dimensi *affect*) dan atasan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta tidak segan memberikan saran atau nasehat mengenai hal-hal pekerjaan yang penting kepada bawahannya (dimensi *professional respect*).

Perusahaan dapat memunculkan dimensi-dimensi kualitas *LMX* seperti memperhatikan atasan langsung para karyawan L4 untuk memperjelas

pengarahan, kualitas dalam pemberian instruksi kerja (dimensi *contribution*) dan membuat hubungan yang terbuka, saling mendukung dan setia antara atasan langsung dengan karyawan L4 yang menjadi bawahannya (dimensi *loyalty*).

6.2.2. Bagi peneliti selanjutnya

Adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini agar dapat menjadi perhatian untuk peneliti selanjutnya agar dapat menanggulangi keterbatasan tersebut. Pembuatan skala untuk mengukur *organizational citizenship behavior* dapat dengan menggunakan sudut pandang orang lain untuk mengurangi efek bias serta subjek dapat mengerjakan skala dengan situasi yang mendukung dan secara langsung di hadapan peneliti, selain itu juga dapat menambahkan ciri-ciri subjek, seperti lamanya masa bekerja.

Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti *organizational citizenship behavior* dapat menggunakan faktor-faktor lain yang mungkin dapat memberi sumbangan efektif lebih besar dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan, yaitu faktor eksternal maupun internal, seperti karakteristik individual (sikap, disposisi, peran persepsi, motivasi, dan kemampuan serta diferensiasi masing-masing individu), karakteristik tugas, dan karakteristik organisasi.