BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis mayor dalam penelitian ini yaitu ada hubungan antara karakteristik pekerjaan dan kepercayaan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* dapat diterima karena ditemukan hasil yang sangat signifikan. Semakin tinggi karakteristik pekerjaan dan kepercayaan organisasi maka semakin tinggi OCB karyawan.

Pengujian hipotesis minor pertama menunjukkan terdapat hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dengan *organizational citizenship behavior,* semakin tinggi karakteristik pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan maka semakin kuat perilaku *organizational citizenship behavior* yang ditampakkan, dan sebaliknya. Pengujian hipotesis kedua menunjukkan hubungan positif antara kepercayaan organisasi dengan *organizational citizenship behavior,* semakin kuat kepercayaan organisasi maka semakin kuat perilaku *organizational citizenship behavior* yang ditampakkan, dan sebaliknya.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk menjaga perilaku OCB PT. DK :

a. Meningkatkan karakteristik pekerjaan terutama pada aspek variasi kemampuan dengan cara menerapkan pengelolaan pada desain karakteristik pekerjaaan. Karyawan diberikan tugas khusus misalnya dilibatkan dalam kegiatan formal perusahaan atau membuat acara di luar pekerjaan (acara olahraga bersama, acara makan bersama)

b. Meningkatkan kepercayaan organisasi karyawan terutama pada aspek *concern for employees* dengan memberikan perhatian lebih pada karyawan, manajemen lebih transparan, dan meningkatkan daya saing perusahaan. Perusahaan dapat melakukannya dengan cara melakukan penilaian karyawan secara jujur dan transparan, memberikan penghargaan atau hadiah pada karyawan yang berprestasi atau membuat kegiatan yang melibatkan kebersamaan antara karyawan dengan manajemen.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

a. Penelitian ini terbatas pada staf di satu perusahaan. Oleh karena itu untuk mempertajam hasil penelitian perlu dilakukan perluasan lingkup penelitian dan partisipan yang berasal dari perusahaan lain, atau karyawan dengan posisi selain staf.

b. Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan observasi secara lebih mendalam, terlibat secara langsung dalam aktivitas keseharian karyawan sehingga memperkaya pemahaman pola-pola perilaku OCB yang ditampakkan oleh karyawan.

c. Skala penelitian sebaiknya dipastikan terisi secara lengkap dan tepat sesuai dengan instruksi yang telah diberikan sehingga seluruh skala penelitian dapat digunakan sebagai data penelitian.

d. Faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi OCB perlu digali lagi misalnya kebermaknaan kerja, keadilan organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi.