

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari data pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

- 1) Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan Pamella 7 Supermarket Yogyakarta. Sehingga H1 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan Pamella 7 Supermarket Yogyakarta ditolak.
- 2) Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan Pamella 7 Supermarket Yogyakarta. Sehingga H2 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) ) pada karyawan Pamella 7 Supermarket Yogyakarta diterima.
- 3) Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* (POS) (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan Pamella 7 Supermarket Yogyakarta. Sehingga H3 yang menyatakan *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif terhadap

*Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan Pamella 7 Supermarket Yogyakarta diterima.

- 4) Hasil analisis uji koefisien determinasi diperoleh bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 44,50%. Artinya, variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *perceived organizational support* (POS) berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebesar 44,50%.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka diberikan saran sebagai berikut.

- 1) Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan *perceived organizational support* (POS) di Pamella 7 Supermarket Yogyakarta telah diterapkan dengan baik dan terbukti meningkatkan perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus terus mempertahankan konsistensi kepuasan kerja dan *perceived organizational support* (POS) terhadap karyawannya. Sehingga diharapkan dapat terus meningkatkan dan mempertahankan perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB).
- 2) Berdasarkan hasil analisis data pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan. Hal ini perlu diperhatikan oleh organisasi khususnya pimpinan yang ada untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi sehingga hal tersebut dapat menjadi contoh bagi seluruh bawahan atau pegawai, agar seluruh pegawai akan merasa bahwa mereka adalah bagian dari keluarga organisasi, merasa masalah

organisasi merupakan bagian dari pegawai, memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi, merasa senang dalam menghabiskan waktu untuk bekerja diorganisasi, merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di organisasi dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi.

- 3) Penelitian ini hanya sebatas meneliti pengaruh variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *perceived organizational support* (POS) terhadap OCB. Masih terdapat variabel lain yang belum diungkap dalam penelitian ini. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mencantumkan variabel independen lain yang dapat mempengaruhi OCB, misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja dan *effect of personality*.