BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul membangun kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan di Universitas Komputer Indonesia, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut

1. Kepribadian yang didalamnya diukur melalui 5 indikator, yaitu ekstraversi, kemampuan bersepakat, kenuranian, stabilitas emosi dan terbuka pada pengalaman. Indikator ekstraversi memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan kemampuan bersepakat dan stabilitas emosi memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori kurang baik. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori kurang baik..
2. Komitmen organisasi di Universitas Komputer Indonesia berada pada kategori kurang baik, terdiri dari 3 indikator yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Indikator komitmen afektif yang memperoleh persentase tertinggi dengan kategori kurang baik, sedangkan indikator komitmen normatif memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori kurang baik.

3. Dari 5 indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu sifat mementingkan orang lain, kenuranian, sikap bertanggung jawab, sikap sportif dan kesopanan. Indikator sifat mementingkan orang lain memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator sikap sportif memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum ukuran untuk *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* masuk ke dalam kategori cukup baik.
4. Secara parsial, hubungan antara kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Universitas Komputer Indonesia.
5. Secara parsial, hubungan antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Universitas Komputer Indonesia.
6. Secara simultan, hubungan antara kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kepribadian dan komitmen

organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Universitas Komputer Indonesia.

5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada di Universitas Komputer Indonesia, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh:

1. Penerapan kepribadian masih berjalan kurang baik pada di Universitas Komputer Indonesia. Oleh karena itu diharapkan karyawan lebih bisa bersikap dengan baik antar setiap karyawan maupun terhadap atasan agar tidak terjadi gesekan emosi karena hal ini akan berpengaruh terhadap komunikasi dan koordinasi yang diterapkan perusahaan ini. Selain itu karyawan diharapkan tidak mengambil wewenang dengan keinginannya sendiri karena harus selalu disepakati oleh atasannya tersebut agar sesuai dengan tujuan perusahaan
2. Komitmen organisasi pada di Universitas Komputer Indonesia berjalan kurang baik. Oleh karena itu sebaiknya pihak instansi lebih bisa memberikan kesejahteraan yang baik terhadap karyawannya. Hal ini baik dari segi kesejahteraan kesehatan ataupun *reward* yang sesuai atas kinerjanya dengan disertai lingkungan kerja yang baik agar komitmen terhadap karyawan merasa dihargai dan bisa memberikan kemampuan terbaik untuk perusahaan. Maka dari itu kenyamanan dan keamanan dalam

bekerja menjadi salah satu pertimbangan bagi karyawan bertahan di perusahaan tersebut.

3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang ada di Universitas Komputer Indonesia berada pada kondisi cukup baik. Namun adapun hal yang disarankan yaitu diharapkan setiap pegawai bisa saling menghargai hasil setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai lain agar tidak saling tersinggung satu sama lain dan mengingatkan secara baik – baik bila dirasa pekerjaan itu salah agar masalah yang ada tersebut tidak cenderung dibesar –besarkan. Dengan hal ini toleransi antar setiap karyawan bisa terjaga secara baik.
4. Pengaruh antara kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Universitas Komputer Indonesia bisa dibilang baik, pada kondisi ini para karyawan harus mampu bisa mengubah pribadi karyawan yang masih belum sesuai untuk menciptakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam menyelesaikan tugasnya. Diharapkan setiap karyawan dalam bersikap bisa menyesuaikan dengan lingkungan yang ada karena penting untuk menciptakan rasa toleransi yang baik antar setiap karyawan.
5. Pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Universitas Komputer Indonesia bisa dibilang baik, pada kondisi ini para karyawan harus menerapkan komitmen yang menjadi dasar mereka saat bekerja di instansi ini untuk implementasi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tersebut. Hal ini disarankan

kepada setiap karyawan untuk selalu bekerja secara baik dan fokus untuk mencapai sebuah visi misi dan tujuan perusahaan yang diharapkan.