

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara dimensi *extraversion* dengan *organizational citizenship behavior* karyawan dan ada hubungan positif antara dimensi *conscientiousness* dengan *organizational citizenship behavior* karyawan produksi PT. Dagsap Endura Eatore (DEE) Yogyakarta. Koefisien korelasi antara dimensi *extraversion* dengan *organizational citizenship behavior* sebesar $r_{xy} = 0,383$ ($p < 0,010$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dimensi *extraversion* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan, sebaliknya jika semakin rendah dimensi *extraversion* yang dimiliki karyawan maka semakin rendah *organizational citizenship behavior* karyawan. Koefisien korelasi antara dimensi *conscientiousness* dengan *organizational citizenship behavior* sebesar $r_{xy} = 0,548$ ($p < 0,010$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dimensi *conscientiousness* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan, sebaliknya jika semakin rendah dimensi *conscientiousness* yang dimiliki karyawan maka semakin rendah *organizational citizenship behavior* karyawan.

Berdasarkan analisis data diketahui bahwa koefisien determinasi untuk dimensi *extraversion* yaitu $R^2 = 0,147$, hal ini menunjukkan dimensi *extraversion*

memberikan kontribusi sebesar 14,7% pada *organizational citizenship behavior* dan koefisien determinasi untuk dimensi *conscientiousness* yaitu $R^2 = 0,300$, hal ini menunjukkan bahwa dimensi *conscientiousness* memberikan kontribusi sebesar 30% pada *organizational citizenship behavior* dan sisa sebesar 55,3% disebabkan oleh faktor-faktor lain. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi seperti; budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (kepribadian lainnya dalam *big five personality* yaitu *agreeableness*, *neuroticism*, *openness to experience*), persepsi terhadap organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atas dan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin (Organ & Sloat dalam Novliadi, 2007).

B. SARAN

1. Bagi Karyawan

Setiap karyawan diharapkan untuk mengerti bahwa karyawan merupakan aset dari perusahaan. Kontribusi karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan sangatlah dibutuhkan. Kontribusi tersebut ditunjukkan dengan adanya perilaku OCB yang dimiliki karyawan. Tingkat OCB pada karyawan memiliki kategorisasi yang tinggi yaitu sebanyak 51,7% sehingga diharapkan karyawan untuk tetap menjaga tingkat OCB yang dimiliki. Perilaku tersebut dapat dibantu dengan kepribadian yang dimiliki oleh setiap karyawan. Kepribadian yang dapat meningkatkan OCB sendiri yaitu kepribadian *extraversion* dan kepribadian *conscientiousness*. Sehingga diharapkan karyawan untuk mengerti dan memperhatikan hal-hal yang menyangkut

dengan kepribadian yang dimiliki, karena dengan kepribadian akan mempengaruhi OCB dalam bekerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja dan produktivitas karyawan di perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tema yang serupa itu perilaku organisasi di dalam perusahaan diharapkan untuk mendapatkan izin masuk terlebih dahulu dengan pihak yang bersangkutan sebelum mengumpulkan data wawancara terhadap karyawan dan diharapkan peneliti untuk lebih cermat dalam membuat aitem disetiap variabel yang hendak diukur dengan memperhatikan nilai daya beda aitem dari alat ukur tersebut. Akan lebih baiknya, peneliti selanjutnya mengambil nilai daya beda aitem $\geq 0,30$ karena pada penelitian ini, peneliti mengambil nilai daya beda aitem yang cukup rendah yaitu $\geq 0,20$.