

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara *grit* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT.X di Pekanbaru. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi ada hubungan positif antara *grit* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT.X di Pekanbaru. Artinya Semakin tinggi *grit* maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *grit* maka semakin rendah *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa Sebagian besar karyawan PT.X di Pekanbaru memiliki *grit* dan *organizational citizenship behavior* yang cenderung positif. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel *grit* memiliki kontribusi 45,6% terhadap *organizational citizenship behavior* dan sisanya sebesar 54,4% disebabkan oleh faktor lain seperti perbedaan individu, faktor sikap kerja dan faktor kontekstual lainnya.

## B. Saran

Berdasarkan data penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

### 1. Bagi Karyawan

Karyawan pada umumnya telah memiliki *organizational citizenship behavior* dalam kategori tinggi dan sedang. Berdasarkan hal tersebut diharapkan karyawan PT.X yang menjadi subjek dalam penelitian ini mampu meningkatkan atau mempertahankan *organizational citizenship behavior* yang telah dimiliki. Beberapa cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan aspek-aspek *grit* seperti konsistensi minat dimana karyawan dapat menumbuhkan minat pada pekerjaannya sehingga fokus atau tidak mudah teralihakan pada hal baru saat bekerja dan dapat menikmati segala sesuatu yang dikerjakan. Kemudian pada aspek ketahanan usaha seperti yakin pada kemampuan diri sehingga tidak mudah putus asa dan mampu menghadapi berbagai tantangan saat bekerja. ketika *grit* dalam diri sendiri meningkat maka dapat tercipta kinerja yang baik bagi diri sendiri dan bagi perusahaan PT.X.

### 2. Bagi Perusahaan

Disarankan untuk dapat mempertahankan konsistensi *organizational citizenship behavior* pada setiap karyawannya yang sudah termasuk dalam kriteria baik atau tinggi. Selanjutnya, untuk mempertahankan dan meningkatkan *organizational citizenship behavior* , salah satunya dengan cara meningkatkan *grit* melalui berbagai macam hal, seperti mendorong karyawan untuk mengetahui minat dan tujuan yang ingin dicapai, memberikan dukungan dan semangat pada karyawan

agar menumbuhkan keyakinan karyawan untuk mampu bertahan dan tidak mudah putus asa ketika menghadapi berbagai tantangan kerja. Mengembangkan keterampilan, memberikan tugas-tugas baru, membuat strategi yang dapat menumbuhkan minat karyawan pada pekerjaannya sehingga karyawan bisa fokus dan tidak mudah teralihkan pada hal-hal baru, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga karyawan lebih semangat dalam bekerja.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *grit* memberikan sumbangan sebesar 45,6 % terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan 54,5% dapat menjadi faktor yang bisa dijadikan perhatian bagi peneliti selanjutnya untuk diteliti seperti faktor perbedaan individu, faktor sikap kerja dan faktor kontekstual lainnya. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti keterkaitan antara *grit* dengan OCB diharapkan untuk lebih banyak mencari referensi teori dan faktor yang dapat mempengaruhi OCB dari beberapa aspek *grit* yaitu consistency of interest dan perseverance of effort. Selain itu, dalam pelaksanaan penelitian di lapangan terkait penyebaran skala penelitian kepada subjek, disarankan untuk menyebarkan secara langsung dan tidak melalui atasan karena hal ini dapat mengakibatkan subjek tidak mengisi skala sesuai keadaan yang sebenarnya, hal itu dikarenakan subjek takut dirinya dianggap buruk oleh atasan.