

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima, dimana ada hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan *organizational citizenship behavior* pada Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Gemilang Kabupaten Magelang. Artinya, bahwa semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pada karyawan, sebaliknya semakin rendah *psychological capital* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah *organizational citizenship behavior* karyawan. Selanjutnya, hipotesis kedua dalam penelitian ini juga dapat diterima yaitu, ada hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* pada Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Gemilang Kabupaten Magelang. Artinya, bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pada karyawan, sebaliknya semakin rendah *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

Kemudian, berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, juga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima, dimana ada hubungan positif yang signifikan secara bersama-sama antara *psychological capital* dan *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior*

pada Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Gemilang Kabupaten Magelang. Semakin tinggi *psychological capital* dan *perceived organizational support* yang pada karyawan maka akan semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* dan *perceived organizational support* pada karyawan maka akan semakin rendah *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, beberapa saran dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Manajemen Perusahaan

Bagi pihak manajemen perusahaan, sebagai bahan masukan dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan maka perlu untuk melaksanakan berbagai pelatihan modal psikologis (*self improvement training*) yang bertujuan untuk mengembangkan modal psikologis yang ada pada karyawan secara berkala. Sebagai bahan masukan dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi pada penerimaan karyawan baru Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Gemilang Kabupaten Magelang harus menjadi kompetensi sebagai syarat mutlak, perusahaan senantiasa perlu melakukan diagnostik *psychological capital* karyawan serta mampu mengelolanya secara tepat, tujuannya agar menjamin pencapaian sasaran perusahaan, salah satu cara yang dapat dilakukan dengan penelusuran *scorecard* untuk memberikan gambaran kompetensi, visi, misi, modal psikologi serta nilai-nilai karyawan. Selanjutnya, sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk senantiasa

memberikan keadilan perlakuan kepada seluruh karyawan, menjaga interaksi antara atasan dan bawahan dengan memberikan dukungan juga bantuan kepada karyawan serta memberikan imbalan yang sesuai dengan hasil kerja karyawan dan menciptakan kondisi kerja yang ideal.

2. Bagi Subjek

Bagi karyawan yang bekerja di perusahaan umumnya yang memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* dalam kategorisasi tinggi dan sedang. Berdasarkan hal tersebut diharapkan subjek mempertahankan dan meningkatkan *organizational citizenship behavior* yang telah dimiliki. Beberapa cara yang dapat dilakukan di tempat kerja, yaitu dengan menolong karyawan lain, bertanggung jawab pada tugas kerja, bersikap toleransi antar karyawan, saling menghormati antar karyawan dan melakukan kewajiban kerja melebihi tugas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa, diharapkan dapat melakukan penelitian terhadap *organizational citizenship behavior* dengan melihat variabel-variabel lainnya yang diajukan sebagai variabel independen. Variabel-variabel lain yang dimaksud beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* seperti faktor budaya atau iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja atau motivasi intrinsik dalam diri karyawan. Melihat, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 41,2% *organizational citizenship behavior* karyawan dipengaruhi oleh variabel *psychological capital* dan *perceived organizational support*. Data tersebut

menunjukkan, masih terdapat 58,8% *organizational citizenship behavior* karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel atau faktor-faktor lain yang dapat digali dari penelitian-penelitian selanjutnya.