

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa

1. Tidak terdapat perbedaan OCB secara keseluruhan antara generasi x dengan generasi millennial, dengan nilai  $t = 1.697$  dengan  $p = 0.068$  ( $p > 0.050$ ), dengan rata-rata *mean difference* 5.300. Generasi X memiliki rata-rata *mean* sebesar 109.17, dan rata-rata *mean* OCB pada generasi millennial sebesar 103.87. sehingga hasil dari penelitian ini adalah tidak adanya perbedaan OCB antara generasi x dengan generasi millennial. Tidak adanya perbedaan yang signifikan pada penelitian ini dapat terjadi disebabkan karena tidak ada perbedaan perlakuan atau perlakuan spesial bagi karyawan kelompok umur tertentu, dan karyawan muda tidak menutup kemungkinan untuk menjadi atasan, karena kesempatan tersebut timbul berdasarkan usaha dan kecakapan dalam bekerja
2. Dari analisis tambahan terdapat perbedaan OCB-I pada generasi x dan generasi millennial yang dilihat dari aspek *altruism* dan *courtesy*. aspek *altruism* memiliki  $p = 0.027$  dan *courtesy* memiliki  $p = 0.046$  ( $p \leq 0.050$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan pada aspek *altruism* dan aspek *courtesy*.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengajukan beberapa saran yaitu:

1. Bagi antar generasi

- Generasi Millennial

Kurang tingginya OCB pada generasi millennial menjadi perhatian dan diharapkan generasi millennial dapat meningkatkan OCB untuk meningkatkan produktivitas dan pencapaian target perusahaan.

- Generasi X

Banyaknya kategori OCB yang rendah pada generasi x diharapkan dapat meningkatkan OCB agar dapat menambah produktivitas dan target perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan bersikap lebih tegas pada karyawan yang memiliki perilaku organisasi yang dapat memperburuk produktivitas perusahaan seperti, memberi sanksi kepada karyawan yang terlambat dan bermalas-malasan ketika bekerja, memberi teguran pada kelompok karyawan yang tidak memenuhi target, mengapresiasi karyawan yang bekerja sambil kuliah, agar semakin giat dalam bekerjanya. Diketahui jumlah generasi x yang memiliki OCB rendah lebih banyak daripada generasi millennial sehingga diharapkan menjadi perhatian perusahaan.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari tujuan penelitian ini adalah tidak ada perbedaan antara generasi x dan generasi millennial yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti, keterbatasan waktu peneliti pada pengambilan data wawancara, kurangnya observasi lapangan, dan tidak memberikan skala secara langsung, maka diharapkan untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian di perusahaan terutama kategori pabrik hendaknya mempunyai waktu luang untuk melakukan observasi dan wawancara sehingga memperoleh data secara detail dan pada saat pengambilan data dapat bertemu langsung dengan subjek. Selain itu saran bagi penelitian yang selanjutnya adalah mempertimbangkan faktor-faktor (seperti karakter individu, karakter tugas, karakter organisasi, persepsi kepemimpinan dan faktor demografis ( gender, tingkat pendidikan, jabatan, masa kerja status kerja, usia dan lingkungan) dan aspek-aspek pada OCB seperti OCB-O dan OCB-I.