

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, di dapatkan nilai $r = 0.748$ dan $p = 0.000$ ($p < 0.050$) yang berarti ada hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior*. Apabila *perceived organizational support* di persepsikan positif, maka akan semakin tinggi *organizational citizenship behavior*. Sebaliknya apabila *perceived organizational support* dipersepsikan negatif, maka akan semakin rendah *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil kategorisasi *perceived organizational support* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori positif sebesar 57% (43 subjek) dan negatif sebesar 43% (32 subjek). Sedangkan hasil kategorisasi *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa subjek penelitian yang memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi sebanyak 33 orang (44%), memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang sedang sebanyak 42 orang (56%), dan tidak ada subjek yang memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang rendah (0%). Kontribusi *perceived organizational support* sebesar 56% terhadap *organizational citizenship behavior* dan 44% di pengaruhi faktor yang lain seperti suasana hati atau *mood*, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja, jenis kelamin, budaya dan iklim organisasi.

B. Saran

Berdasarkan data penelitian dan kesimpulan di atas, maka dapat di berikan saran sebagai berikut, yaitu:

1. Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *organizational citizenship behavior* pada karyawan cenderung sedang ke tinggi, dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan kepada karyawan agar dapat menjaga hubungan yang baik dengan karyawan lain, lebih menyatu dengan lingkungan pekerjaan, melakukan pekerjaan dengan sukarela, dan efisiensi meningkat. Dengan *organizational citizenship behavior* dapat meningkatkan efektivitas perusahaan dikarenakan *organizational citizenship behavior* mampu menghindari seorang karyawan melakukan kesalahan dan perselisihan.

2. Bagi Atasan Pamella Supermarket Yogyakarta

Disarankan untuk dapat mempertahankan konsistensi *organizational citizenship behavior* pada setiap karyawan, begitu pula dengan kinerja karyawan yang sudah dalam kriteria baik, sehingga kedua hal ini harus dijaga bahkan di tingkatkan, agar Pamella Supermarket bisa terus maju dan menjadi salah satu contoh untuk supermarket - supermarket lainnya khususnya yang berada di daerah Yogyakarta. Selanjutnya, perusahaan harus memberikan apresiasi kepada para karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik atau tinggi, supaya hal ini dapat terus memotivasi rekan kerja lainnya agar terpacu untuk semakin baik dan semakin menanamkan perilaku *organizational citizenship behavior* serta meningkatkan kinerjanya.

3. Bagi peneliti selanjutnya

- a) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperbanyak referensi (teori-teori dan hasil penelitian terdahulu) sehingga dapat membantu dalam pengerjaan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.
- b) Bagi peneliti selanjutnya, di harapkan dapat melakukan pendekatan lebih mendalam pada saat melakukan wawancara hal ini agar dapat memperoleh data awal yang lebih konkrit mengenai permasalahan pada subjek. Selanjutnya, pada saat melakukan penelitian di lapangan, peneliti dapat lebih jelas dalam menyampaikan prosedur pengisian skala pada yang diamanahkan untuk menyebarkan skala kepada subjek. Hal ini di lakukan agar subjek dapat mengisi skala dengan sungguh - sungguh dan sesuai dengan kondisi yang di alami.
- c) Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memberikan sumbangan sebesar 56% terhadap *organizational citizenship behavior* dan 44% di pengaruhi faktor yang lain seperti suasana hati atau *mood*, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja, jenis kelamin, budaya dan iklim organisasi. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada faktor lainnya yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* sehingga dapat di ketahui faktor suasana hati atau *mood*, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja, jenis kelamin, budaya dan iklim organisasi dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* atau tidak.