

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa hipotesis terdapat hubungan yang positif antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan swalayan di Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan  $r = 0,646$  dan  $p < 0,01$  ( $p < 0,050$ ) artinya ada hubungan positif yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang menunjukkan bahwa semakin positif *Perceived Organizational Support* maka akan cenderung tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan swalayan di Yogyakarta. Sebaliknya, semakin negatif *Perceived Organizational Support* maka akan cenderung rendah pula *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan swalayan di Yogyakarta. Karyawan swalayan yang memiliki *Perceived Organizational Support* yang positif akan memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi pada swalayan tempat ia bekerja, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil kategorisasi data *Organizational Citizenship Behavior*, diketahui bahwa subjek penelitian memiliki *Organizational Citizenship Behavior* pada kategori tinggi berjumlah 71 karyawan (94,7%), pada kategori sedang berjumlah 4 karyawan (5,3%) dan tidak ada subjek penelitian yang berada pada

kategori rendah. Berdasarkan hasil diatas dapat peneliti simpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan swalayan di Yogyakarta cenderung tinggi. Sementara itu, berdasarkan hasil kategorisasi data *Perceived Organizational Support*, diketahui bahwa subjek penelitian memiliki *Perceived Organizational Support* pada kategori positif berjumlah 72 karyawan (96%), pada kategori netral berjumlah 3 karyawan (4%) dan tidak ada subjek penelitian yang berada pada kategori negatif. Berdasarkan hasil diatas dapat peneliti simpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* pada karyawan swalayan di Yogyakarta cenderung positif.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

### **1. Bagi subjek**

Bagi para karyawan di Yogyakarta diharapkan dapat mempertahankan sikap *Organizational Citizenship Behavior* yang telah dimiliki karena dapat menguntungkan swalayan tempat bekerja. Salah satu yang dapat dilakukan yaitu mempertahankan *Organizational Citizenship Behavior* dengan menolong karyawan lain, bertanggungjawab pada tugas kerja, bersikap toleransi antar karyawan, saling menghormati antar karyawan dan melakukan kewajiban kerja melebihi tugas kerja yang ditetapkan.

## 2. Bagi pengelola swalayan

Bagi pengelola swalayan di Yogyakarta, peneliti berharap dapat mempertahankan sikap *Perceived Organizational Support* yang dimiliki. Sikap yang diterima oleh karyawan swalayan sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja mereka selama bekerja. Sikap pengelola seperti keadilan dalam menyetarakan hak dan kewajiban karyawan, dukungan atasan berupa kepedulian atasan yang disampaikan secara langsung maupun tidak kepada karyawan serta penghargaan organisasi dan kondisi kerja yang aman dan nyaman dapat serta serta meningkatkan kemauan bekerja yang lebih dari deskripsi kerja karyawan pada swalayan.

## 3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa dengan penelitian ini, diharapkan dapat memilih subjek dan tempat penelitian yang lebih spesifik dengan kriteria tertentu, agar lebih fokus dalam pengambilan data uji coba maupun data penelitian. Peneliti selanjutnya harus lebih memperhatikan perizinan pada subjek dan tempat penelitian, khususnya jika ingin mengambil data pada perusahaan yang telah berdiri lama. Dikarenakan perusahaan yang telah berdiri lama biasanya memiliki sistem dan peraturan kerja yang sulit berubah. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengambil data penelitian agar data yang didapatkan lebih fokus menggambarkan keadaan hubungan antar variabel dengan subjek penelitian.