

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara *Internal Locus Of Control* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Hotel Borobudur Jakarta, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *Internal Locus Of Control* dengan OCB. Semakin tinggi *Internal Locus Of Control* pada karyawan maka semakin tinggi perilaku OCB nya. Namun sebaliknya semakin rendah *Internal Locus Of Control* pada karyawan maka semakin rendah pula perilaku OCB nya. Karyawan Hotel Borobudur Jakarta menganggap *Internal Locus Of Control* sebagai pendorong mereka dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan *job desk* maupun diluar *job desk* (OCB). Karyawan yang bekerja dengan OCB yang tinggi akan bekerja secara optimal sehingga perilaku ini akan sangat membantu Hotel Borobudur Jakarta dalam mencapai tujuan salah satunya yaitu memberikan pelayanan terbaik kepada tamu.

B. Saran

1. Bagi subjek

a. Bagi Karyawan

Karyawan dengan *internal locus of control* yang tinggi apabila mengalami kegagalan akan menyalahkan dirinya sendiri karena merasa kurangnya usaha yang dilakukan. Hal yang dapat dilakukan untuk mengantisipasi, yaitu sebaiknya karyawan Hotel Borobudur Jakarta memperhatikan lingkungan

sekitar dan lebih meningkatkan kemampuan bekerja dalam tim dengan menetapkan dan mengusahakan pencapaian tujuan bersama.

b. Bagi Perusahaan

Perusahaan perlu memperhatikan tingginya *internal locus of control* yang dimiliki karyawan dengan cara memberikan tugas / pekerjaan yang penyelesaiannya membutuhkan kerja tim dan pengambilan keputusan bersama. Bekerja dengan tim dapat mendorong karyawan untuk menampilkan OCB.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang selanjutnya, yang akan melakukan penelitian mengenai *Internal Locus Of Control* dengan *Organizational Citizenship Behavior*, diharapkan mampu mengembangkan penelitian OCB terhadap variabel lainnya, karena pada penelitian kali ini didapatkan skor determinasi sebesar 12,8 % terhadap OCB pada karyawan dengan sisanya 87,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Oleh karena itu, diharap untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti OCB dapat mencari dan mempertimbangkan faktor lain dari internal maupun external yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi atau gaya kepemimpinan.