

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya hubungan positif antara *job embeddedness* dengan *Organisational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan UTD PMI Kota Yogyakarta. Kesimpulan tersebut diperoleh melalui nilai koefisien yang ditemukan menunjukkan diantara kedua variabel tersebut dimana semakin tingginya *job embeddedness* diiringi dengan semakin tingginya OCB yang dimiliki karyawan UTD PMI. Sebaliknya semakin rendah tingkat OCB diiringi dengan semakin rendahnya *job embeddedness* karyawan UTD PMI Kota Yogyakarta.

#### **B. Saran**

##### 1. Bagi subjek

Berdasarkan hasil temuan, sebagian besar karyawan Unit Transfusi Darah (UTD) PMI Kota Yogyakarta memiliki tingkat *organizational citizenship* dan *job embeddedness* yang berada pada kategori tinggi. Dalam hal ini diharapkan karyawan dapat terus mempertahankan perilaku positif ini dengan meningkatkan kolaborasi, kepedulian, dan sukarela dalam membantu rekan kerja dan mendukung tujuan organisasi.

## 2. Saran bagi organisasi

Bagi organisasi, diharapkan Unit Transfusi Darah (UTD) PMI Yogyakarta untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan memperkuat hubungan interpersonal, budaya kolaborasi, dan komunikasi yang terbuka. Organisasi juga perlu menyediakan pelatihan serta peluang pengembangan karir guna meningkatkan keterikatan karyawan. Selain itu, memastikan kepuasan kerja melalui pembagian beban kerja yang adil dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman juga turut menjadi poin penting. Memperkuat komitmen karyawan terhadap misi sosial organisasi dengan memberikan penghargaan atas kontribusi mereka juga dapat mendorong perilaku OCB. Dengan demikian, upaya ini mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dan mendorong perilaku yang bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan.

## 3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi faktor lain yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *job embeddedness*, seperti kepuasan kerja, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan. Selain itu, studi komparatif dengan organisasi serupa dapat dilakukan untuk menguji konsistensi hasil dalam konteks yang berbeda. Penelitian longitudinal juga dianjurkan guna memahami dinamika OCB dan *job embeddedness* seiring berjalannya waktu, terutama dalam menghadapi

perubahan organisasi atau kebijakan, sehingga memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang hubungan kedua variabel tersebut.

Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sumber referensi dengan cakupan tahun publikasi yang lebih terbaru serta mengikuti perkembangan literatur di bidang yang relevan. Referensi yang lebih mutakhir tidak hanya meningkatkan kredibilitas penelitian, tetapi juga memberikan wawasan yang lebih relevan dengan konteks dan dinamika terkini dalam bidang yang diteliti. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memiliki kontribusi yang lebih signifikan bagi pengembangan teori maupun praktik di lapangan.