

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan “ada hubungan yang tinggi antara *leader member exchange* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Kantor Pos Yogyakarta” dapat diterima. Hasil penelitian ini juga menunjukkan jika semakin tinggi hubungan antara pemimpin dan bawahan maka OCB yang dilakukan karyawan semakin tinggi. Sebaliknya, hubungan antara pemimpin dan bawahan rendah maka OCB yang dilakukan karyawan semakin rendah. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinan (R^2) yang memperoleh sumbangan efektif sebesar 0,131 atau 13,1% terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan, sedangkan 86,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi subjek

Bagi karyawan Kantor Pos Yogyakarta penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi untuk menumbuhkan dan meningkatkan lagi perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan dalam perusahaan sehingga karyawan senantiasa termotivasi. Selanjutnya, hendaknya atasan memberikan selalu memberikan perhatian, rasa aman, motivasi, dan menghargai bawahan agar bawahan merasa bahwa atasan sangat perhatian dengannya sehingga akan meningkatkan hubungan antara keduanya.

2. Bagi Institusi

Bagi institusi dari hasil penelitian diperoleh bahwa *leader member exchange* memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, hendaknya pihak atasan lebih banyak memperhatikan bawahan. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai landasan untuk melakukan suatu pelatihan (*training*) untuk atasan dan bawahan, hal ini mengingat *leader member exchange* merupakan salah satu variabel penentu dalam meningkatkan OCB pada karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian dengan tema yang sama disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* sehingga dapat

ditemukan faktor lain yang mempengaruhi. Diharapkan peneliti selanjutnya berhati-hati dalam merujuk hasil penelitian dikarenakan distribusi data tidak normal, hal ini disebabkan banyaknya outlier. Selanjutnya diharapkan pada peneliti selanjutnya agar dapat menunggu skala penelitiannya dan mendistribusikan sendiri skala tersebut agar tidak memakan waktu lama, hal ini dikhawatirkan subjek akan memberikan jawaban yang *faking good*.