

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan *OCB* pada anggota komunitas *HiLo Green Community Yogyakarta*. Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar = 0,485 dan ($p < 0.01$). Artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki anggota komunitas, maka cenderung tinggi perilaku *OCB*. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki anggota komunitas, maka cenderung rendah perilaku *OCB* pada anggota komunitas *HiLo Green Community Yogyakarta*.

Hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar anggota komunitas *HiLo Green Community Yogyakarta* memiliki perilaku *OCB* yang rendah dengan persentase sebanyak 45,60% dan komitmen organisasi yang rendah dengan persentase sebanyak 54,40%. Hasil penelitian ini memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,236. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi pada anggota komunitas *HiLo Green Community Yogyakarta* memiliki kontribusi sebesar 23,6% terhadap perilaku *OCB*. Sisanya 76,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor internal meliputi kepuasan kerja, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.

B. Saran

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

1. Saran kepada organisasi

Komitmen organisasi anggota komunitas yang rendah, mempengaruhi rendahnya perilaku *OCB*, maka organisasi perlu memperhatikan komitmen organisasai para anggota komunitas. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa sebagian besar anggota komunitas *HiLo Green Community* Yogyakarta cenderung memiliki *OCB* dan komitmen organisasi yang rendah, maka disarankan kepada komunitas HGC Yogyakarta untuk mengadakan pelatihan yang dapat meningkatkan perilaku *OCB* dan komitmen organisasi.

2. Saran kepada peneliti selanjutnya

Hasil penelitian menunjukan komitmen organisasi pada anggota komunitas *HiLo Green Community* Yogyakarta memiliki kontribusi sebesar 23,6% terhadap perilaku *OCB* dan sisanya 76,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Peneliti selanjutnya disarankan meneliti faktor lain yang mempengaruhi *OCB* selain komitmen organisasi. Terdapat faktor lain yang mempengaruhi *OCB* yang dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya selain komitmen organisasi antara lain; faktor internal meliputi kepuasan kerja, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2011). *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi (edisi kedua)*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Brahmasari, I. A. (2008). Pengaruh variabel budaya organisasi, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviour pegawai. *jurnal akuntansi, manajemen, dan sektor publik (JAMBSP)*, 8(12), 269-290.
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh work-family conflict terhadap komitmen organisasi: Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 15-34.
- Christy, Y., Setina, S., & Cintia, P. (2018). Pengaruh komitmen organisasional dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour*. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 10(2), 199-211.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : Pena Semesta.
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & Herlina, S. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Jurnal Economia*, 9(1), 10-17.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal Of Organizational Behavior*, 23(9), 93-108.
- Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.

- Hendarto, D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB Pegawai Negeri Sipil dinas perikanan dan peternakan pemerintah kota X. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1925 Samarinda.
- Husniati, R., & Pangestuti, D. C. (2018). Organizational citizenship behavior (ocb) pada pegawai UPN “Veteran” Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, 1(1), 234-241.
- Kristanto, H. (2013). Keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(1), 86–98.
- Lubis, M. S. (2015). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75-84.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi (Edisi Sepuluh)*. Yogyakarta : ANDI Yogyakarta.
- Maryati, T., & Fernando, M. (2018). Peran organizational citizenship behaviour (OCB) dalam memediasi pengaruh motivasi intrinsik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Cinemaxx branch lippo plaza Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 9(2), 158-173.
- Mira, W. S., & Margaretha, M. (2012). Pengaruh servant leadership terhadap komitmen organisasi dan organization citizenship behavior. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 189-206.
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 65-76.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.

- Poerwaningrum, H. E., & Sudirjo, F. (2016). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja (studi pada guru SD. Hj isriati baiturrahman I Semarang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 5(1), 1-14.
- Pratiningtyas, R. (2013). Faktor - faktor organizational citizenship behavior : Studi indigenous pada karyawan bersuku Jawa.. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(2), 52-59.
- Prihatsanti, U. & Dewi, K. S. (2010). Hubungan antara iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*, 7(1), 11-17.
- Rahmawati, T. & Prasetya, A. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan tetap dan karyawan kontrak (Studi pada karyawan Pizza Hut Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48(1), 97-106.
- Ratifah, I., & Ridwan, M. (2012). Komitmen organisasi memoderasi pengaruh sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan. *Jurnal Trikonomika*, 11(1), 29–39.
- Ristiana, M. M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(1), 56-70.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi (edisi kedubelas)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Salwa, & Wikansari, R. (2017). Hubungan kepribadian *big five* terhadap pembentukan *organizational citizenship behaviour* (ocb) pegawai pada PT. Amarta Karya (persero) Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* 18(2), 164-176.

- Sambung, R. (2011). Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB-I dan OCB-O dengan dukungan organisasi sebagai variabel moderating. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(2), 77-90.
- Sari, M. K., & Hajriani, I. (2015). Pengaruh karakteristik budaya organisasi terhadap organizational citizenship behaviour. *Journal of Economic and Economic Education*, 16(5), 217-229.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *Jurnal Psikodimensia* 13(1), 98-114.
- Sopiah (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudarmo, T. I., & Wibowo, U. D. A. (2018). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Psycho Idea*, 1(4), 51-58.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, H. E. (2010). Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya. *Jurnal Ekuitas*, 14(4), 460-477.
- Teresia, N., & Suyasa, P. T. Y. S. (2010). Komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan *call centre* di pt. x. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2), 154-169.
- Ticolau, L. K. (2013). Organizational citizenship behavior (ocb) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(4), 782-790.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jember : Mitra Wacana Media.

- Wibowo, H. A. 2015. *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan BPAD X. Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wicaksono, B. A., & Masykur, A. M. (2018). Hubungan antara komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT X. *Jurnal Empati*, 7(3), 133-139.
- Zain, E., Nazwirman, & Utami, F. K. N. (2017). Faktor-faktor organizational citizenship behavior (Studi Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia). *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)*, 2(2), 192-210.