

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan adanya hubungan positif antara *Organizational Commitment* dengan *Organizational Citizenship Behaviour* pada Generasi Z di D.I.Yogyakarta dan hubungan korelasi antara kedua variabel dalam kategori kuat. Semakin tinggi *Organizational Commitment* maka akan semakin tinggi *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan Generasi Z di D.I.Yogyakarta. Sebaliknya, semakin rendah *Organizational Commitment* maka akan semakin rendah pula *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan Generasi Z di D.I.Yogyakarta. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karyawan Generasi Z di D.I.Yogyakarta cenderung menunjukkan perilaku OCB atau kesediaan membantu rekan kerja serta berkontribusi lebih pada organisasi apabila mereka memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa loyalitas dan keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, serta pertimbangan manfaat dan risiko dalam bekerja menjadi faktor penting yang mendorong Generasi Z di D.I.Yogyakarta untuk terlibat aktif dalam mendukung kelancaran dan keberhasilan organisasi di luar tugas pokok mereka.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, saran yang dapat diajukan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Karyawan Generasi Z

Karyawan Generasi Z diharapkan mampu menumbuhkan kesadaran akan pentingnya *Organizational Citizenship Behaviour* melalui penguatan *Organizational Commitment*, tidak hanya demi keberhasilan pribadi tetapi juga untuk kemajuan bersama di dalam organisasi. Hal ini dapat diwujudkan dengan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, sikap proaktif, rasa tanggung jawab, serta kesediaan membantu rekan kerja di luar tugas utama akan memberikan dampak positif bagi lingkungan kerja dan reputasi profesional mereka.

2. Perusahaan Tempat Generasi Z Bekerja

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan *Organizational Commitment* pada karyawan Generasi Z melalui penciptaan lingkungan kerja yang inklusif, transparan, dan mendukung pengembangan diri. Pemberian penghargaan yang proporsional, komunikasi yang terbuka, serta pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat memperkuat rasa memiliki dan keterikatan terhadap organisasi. Dengan begitu, perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan dapat meningkat secara signifikan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel atau faktor yang diteliti, seperti pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau tingkat

kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Generasi Z. Selain itu, keterbatasan dalam penelitian ini perlu diperhatikan, seperti penggunaan metode pengumpulan data yang memungkinkan interaksi langsung dengan responden dapat membantu memastikan keakuratan data dan menggali informasi yang lebih mendalam. Di samping itu, data yang diperoleh tidak terdistribusi normal sehingga interpretasi hasil harus dilakukan dengan hati-hati. Oleh karena itu, penelitian mendatang disarankan menggunakan metode campuran (misalnya observasi atau wawancara) untuk memperkuat validitas data dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan *Organizational Commitment* dengan OCB.