

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasional, dan Keadilan Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PDAM Kota Padang. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu Kepribadian, Komitmen Organisasional, dan Keadilan Organisasional. Yang menjadi variabel dependennya adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PDAM Kota Padang yang berada di Kantor Pusat sebanyak 100 kuesioner dan keseluruhan kuesioner dikembalikan oleh responden sehingga layak untuk dilanjutkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini data diolah dengan menggunakan *Microsoft Excel*, dan SPSS 16.0. Sesuai dengan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis, maka didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis pertama diterima, dimana hasil penelitian menunjukkan kepribadian memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PDAM Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepribadian baik seorang karyawan maka semakin tinggi juga *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan tersebut.

2. Berdasarkan hasil penelitian maka hipotesis kedua ditolak, dimana hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PDAM Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasional belum mampu meningkatkan OCB dari karyawan PDAM Kota Padang.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka hipotesis ketiga diterima, dimana hasil penelitian menunjukkan keadilan organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PDAM Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keadilan organisasional yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi juga OCB karyawan dapat tercipta.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa temuan implikasi yang penting bagi PDAM Kota Padang yaitu:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meningkatnya kepribadian yang baik akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik senantiasa ramah kepada setiap orang, menghindari konflik, dan tidak sungkan untuk menolong rekan kerjanya, sehingga tercipta suasana kerja yang positif dan nyaman. Karyawan yang mematuhi aturan perusahaan dan memiliki disiplin diri yang tinggi akan

meningkatkan OCB dari karyawan tersebut. Untuk lebih meningkatkan kepribadian yang baik dan positif didalam diri karyawan, ada baiknya perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki kepribadian baik, seperti karyawan yang memiliki disiplin diri yang tinggi dan sangat berdedikasi pada pekerjaannya. Sehingga karyawan lain akan terpacu untuk melakukan hal-hal yang positif tersebut. Membentuk kepribadian yang baik juga dapat diterapkan oleh perusahaan kepada karyawan dengan mengadakan seminar pendidikan berkarakter secara rutin agar nilai-nilai kepribadian yang baik tersebut dapat tertanam pada diri karyawan.

2. Komitmen organisasional pada karyawan PDAM Kota Padang menunjukkan bahwa meningkatnya komitmen organisasional belum mampu meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dari karyawan. Untuk meningkatkan komitmen organisasional dapat dilakukan dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi dengan penilaian yang objektif. Dengan mensejahterakan karyawan diharapkan komitmen mereka untuk perusahaan dapat meningkat sehingga karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan dan ingin menghabiskan sisa karir mereka di perusahaan tersebut. Apabila komitmen organisasional karyawan tinggi, maka akan menciptakan OCB yang tinggi.
3. Hasil penelitian menunjukkan apabila keadilan organisasional yang dirasakan karyawan meningkat, maka *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan juga akan meningkat. Keadilan organisasional dapat dirasakan oleh karyawan apabila perusahaan berlaku adil kepada setiap karyawan. Keadilan

tersebut dapat berupa penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan disiplin ilmunya, penghargaan yang diberikan sesuai dengan prestasi yang dilakukan, dan diharapkan pimpinan selalu mempertimbangkan dampak dari keputusan yang dibuat sehingga akan berdampak baik bagi perusahaan. Selain itu, fasilitas kerja disetiap bagian hendaknya disetarakan, agar karyawan nyaman melakukan pekerjaan dan OCB dapat tercipta.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman penelitian yang dilakukan pada karyawan PDAM Kota Padang, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan. Oleh karena itu keterbatasan ini diharapkan dapat diperhatikan untuk penelitian yang akan datang. Keterbatasan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Sampel pada penelitian ini dapat dikatakan masih terbatas dan masih dalam skala yang relatif kecil, karena luang lingkup hanya karyawan PDAM Kota Padang yang berada di Kantor Pusat.
2. Masih terdapatnya sejumlah variabel yang juga mempengaruhi munculnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dilakukan karyawan yang tidak digunakan dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi.
3. Penelitian ini menggunakan kuesioner, dimana terkadang kuesioner ini tidak menunjukkan keadaan responden yang sebenarnya.

5.4 Saran

Adapun saran yang diberikan agar berguna untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya di harapkan agar memperluas skala dan memperbanyak sampel dengan menyebarkan pada instansi lain agar hasil yang didapatkan lebih konkrit.
2. Peneliti dimasa yang akan datang disarankan untuk lebih selektif dalam memilih target responden yang akan dijadikan sampel. Semakin tepat pemilihan target responden, maka akan mendorong ketepatan dan akurasi hasil yang lebih baik dimasa yang akan datang.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya juga menggunakan pendekatan kuantitatif, agar dapat menambah keakuratan data dari pendekatan kuantitatif tersebut. Karena hal ini dapat membantu untuk hasil penelitian yang lebih baik lagi.

