

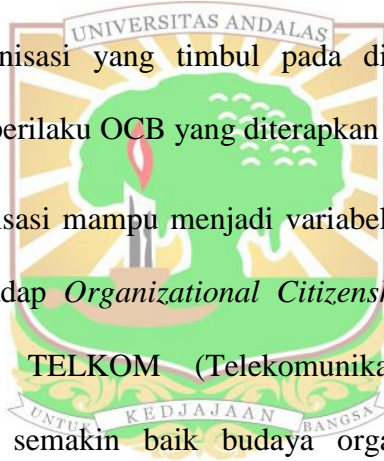
BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan 7 (Tujuh) hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua hipotesis positif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. TELKOM (Telekomunikasi Indonesia) di Kota Padang. Artinya semakin baik budaya organisasi perusahaan, maka akan semakin tinggi perilaku OCB yang diterapkan oleh karyawan.
2. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. TELKOM (Telekomunikasi Indonesia) di Kota Padang. Artinya semakin besar keadilan organisasi yang dirasakan karyawan, maka akan semakin tinggi perilaku OCB yang diterapkan oleh karyawan
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. TELKOM (Telekomunikasi Indonesia) di Kota Padang. Artinya semakin baik budaya organisasi perusahaan, maka semakin meningkat komitmen organisasi yang timbul pada diri karyawan.

4. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. TELKOM (Telekomunikasi Indonesia) di Kota Padang. Artinya semakin besar keadilan organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin meningkat komitmen organisasi yang timbul pada diri karyawan.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. TELKOM (Telekomunikasi Indonesia) di Kota Padang. Artinya semakin meningkat komitmen organisasi yang timbul pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi perilaku OCB yang diterapkan oleh karyawan.
6. Komitmen organisasi mampu menjadi variabel mediasi pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. TELKOM (Telekomunikasi Indonesia) di Kota Padang. Artinya semakin baik budaya organisasi perusahaan, maka semakin tinggi perilaku OCB yang diterapkan karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
7. Komitmen organisasi mampu menjadi variabel mediasi pengaruh keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. TELKOM (Telekomunikasi Indonesia) di Kota Padang. Artinya semakin besar keadilan organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi perilaku OCB yang diterapkan karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.



1.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat dibuat sebuah implikasi yang mampu memberikan manfaat positif bagi perusahaan PT. TELKOM (Telekomunikasi Indonesia) di Kota Padang. Pada perusahaan PT. TELKOM di Kota Padang harus mampu untuk meningkatkan sikap adil dalam organisasi antara karyawan dengan karyawan lain ataupun atasan dengan bawahan, serta memberikan beban kerja, tanggung jawab dan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan dalam hal menunjang karir atau promosi jabatan dengan ketentuan dan memberlakukan karyawan secara baik.

Selanjutnya, pada PT. TELKOM di Kota Padang harus lebih memperhatikan budaya yang diterapkan oleh perusahaan, guna untuk mempermudah pekerjaan karyawan dan mendukung kemajuan dari perusahaan itu sendiri. Seandainya karyawan merasakan kenyamanan dengan budaya dan aturan yang diterapkan oleh perusahaan maka akan menimbulkan rasa peduli dan berkeinginan untuk memajukan perusahaan dengan timbulnya komitmen dalam diri karyawan tersebut.

Untuk terus meningkatkan komitmen karyawan perusahaan perlu untuk terus mengelola dan mengembangkan proses kinerja karyawannya dengan memberikan rasa kenyamanan dan rasa peduli perusahaan bagi karyawan seperti pengakuan dan penghargaan yang mana dapat menimbulkan dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan dengan mengerahkan seluruh tenaga agar tujuan perusahaan tercapai.

Dengan adanya komitmen organisasi pada perusahaan maka ada rasa kewajiban yang dimiliki seorang karyawan untuk tetap tinggal dan unsur loyalitas tinggi dalam diri karyawan tersebut untuk membantu mencapai visi perusahaan dan rasa kesukarelaan dalam memberikan kinerja ekstra lebih dari yang diharapkan perusahaan. Dengan begitu, perilaku kewarganegaraan karyawan terus dapat diterapkan dengan memberikan manfaat bagi perusahaan dan menaikkan citra nama perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna dan memiliki keterbatasan-keterbatasan. Oleh karena itu perlu dikembangkan lagi oleh peneliti selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Karena keterbatasan yang dimiliki oleh penulis, penelitian ini hanya menggunakan karyawan PT. TELKOM di Kota Padang, sebagai responden dari penelitian.
2. Jumlah sampel dalam penelitian ini relatif sedikit dengan waktu periode yang cukup singkat, sehingga kesimpulan yang dihasilkan kurang dapat digeneralisasikan untuk sampel yang lebih besar
3. Penelitian ini hanya menggunakan kuisioner dalam pengumpulan data.

5.4 Saran

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki saran untuk penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih besar dan luas agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik, lebih bisa

memberikan gambaran yang lebih riil tentang perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB)

2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan instrumen lain dalam hal pengumpulan data seperti wawancara, observasi dan lainnya untuk lebih memperkuat data.
3. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggali lebih lagi terhadap variabel budaya organisasi, keadilan organisasi, komitmen organisasi dan OCB. Karena seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi dengan referensi lain.

