

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Organizational citizenship behavior adalah suatu perilaku karyawan yang bersifat sukarela dan melakukan pekerjaan lebih juga tidak berkaitan dengan lingkup pekerjaannya. Juga apabila tidak melaksanakannya tidak akan dikenakan sanksi. Kemudian *big five personality* merupakan sifat dan karakteristik yang relatif permanen yang menyebabkan munculnya perilaku yang terdiri dari *extraversion*, *openness*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *neuroticism*. Lalu komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa “melekat” secara batin dengan organisasi tempatnya bernaung yang ditunjukkan dengan dukungan kuat terhadap niat yang ingin dicapai pada organisasi tersebut dan setia juga tumbuh berkembang terhadap organisasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *big five personality* dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Arkonin. Maka bisa ditarik kesimpulan dari pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. H1a: *Big Five Personality traits Openness* berpengaruh tidak positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hipotesis H1a mengemukakan dari hasil analisis statistik 0,009 (original sample), 0,128 (t-statistics) < 1,96 dan nilai p-values

0,898 > 0,005, bahwa trait openness tidak berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior dan pada hasil analisis deskriptif data terlihat bahwa skor indikator openness yang rendah.

2. H1b: Big Five Personality traits Conscientiousness berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil uji hipotesis analisis statistik yakni 0,312 (original sample), 3,933 (t-statistics) > 1,96 dan nilai p-values 0,000 < 0,005 artinya traits conscientiousness memiliki pengaruh yang positif terhadap organizational citizenship behavior. Hal ini selaras dengan hasil analisis deskriptif data yang mengungkapkan skor conscientiousness tinggi

3. H1c: Big Five Personality traits Agreeableness berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior

Pada hipotesis H1c dari hasil analisis statistiknya menunjukkan 0,210 (original sample), 2,964 (t-statistics) > 1,96 dan nilai p-values 0,003 < 0,005, yang berarti traits agreeableness berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior. Pada hasil analisis statistiknya skor agreeableness juga tinggi.

4. H1d: Big Five Personality traits Extraversion berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan hasil 0,125 (original sample), 1,905 (t-statistics) > 1,96 dan nilai p-values 0,004 < 0,005, bahwa traits extraversion memiliki pengaruh yang positif dan

ditunjukkan pada hasil analisis deskriptif data bahwa skor *extraversion* tinggi.

5. H1e: Big Five Personality traits Neuroticism berpengaruh tidak positif terhadap Organizational Citizenship Behavior

Kemudian pada H1e menunjukkan hasil analisis statistik yang tidak positif yakni 0,105 (original sample), 1,793 (t-statistics) < 1,96 dan nilai p-values 0,074 > 0,005. Pada hasil analisis deskriptif data skor neuroticism juga yang terendah

6. H2: Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hipotesis kedua memiliki tujuan untuk menguji pengaruh antara komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. Setelah estimasi bootstrapping maka hasilnya menunjukkan 0,347 (original sample), 3,818 (t-statistics) > 1,96 dan nilai p-values 0,000 < 0,005. Maka dikatakan variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

7. H3: Big Five Personality dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hipotesis ketiga memiliki tujuan untuk menguji pengaruh antara big five personality dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. Didapatkan hasil F hitung sebesar 78,901 > F tabel yakni 3,920. Maka dinyatakan *big five personality*

dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepribadian yang baik akan meningkatkan komitmen organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi terhadap perusahaan akan lebih antusias dan berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya sehingga memunculkan *organizational citizenship behavior* (OCB).

5.2. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka bisa dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis yakni sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Pada analisis dekriptif variabel *organizational citizenship behavior* hasil skor pernyataan tertinggi adalah *courtesy* dengan total skor 2161 menunjukkan tingkat perilaku *courtesy* yang tinggi mencerminkan bahwa karyawan mempertimbangkan perilakunya dalam pemecahan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan di perusahaan. Sedangkan tingkat *conscientiousness* karyawan yang rendah dengan skor 877, mengindikasikan karena kurang mematuhi peraturan perusahaan, dan karyawan yang kurang sadar akan tanggung jawabnya secara suka rela seperti kehadiran yang sempurna atau tepat waktu. Maka bisa ditingkatkan dengan diberikan stimulus atau alat yang bisa memberitahu keadaan terkini terkait absensi yang rendah.

Lalu pada indikator *civic virtue* dengan total skor analisis deskriptif data adalah 1030 dapat mencerminkan bahwa karyawan mau untuk berpartisipasi pada kegiatan yang ada pada organisasi. Pada analisis deskriptif data untuk indikator *sportsmanship* dengan total skor 954 maka dapat diindikasikan bahwa karyawan toleran, tidak bekerja berlebihan dan mampu untuk bersikap positif. Kemudian pada indikator *altruism* dengan total skor 933 cukup rendah diindikasikan karyawan kurang membantu beban rekan kerjanya yang tidak ada hubungannya dengan lingkup pekerjaannya. Maka diharapkan adanya kerjasama antar karyawan dalam mencari solusi terbaik untuk meningkatkan tingkat *altruism*.

Pada analisis deskriptif variabel *big five personality* hasil skor pernyataan tertinggi pada indikator *conscientiousness* yaitu 1572, menunjukkan tingkat *traits conscientiousness* yang tinggi mencerminkan bahwa karyawan sangat terorganisir, dan mampu menunda kepuasan demi kesuksesan jangka panjang, juga mudah berkolaborasi juga menolong rekan kerjanya. Sedangkan pada indikator *neuroticism* yang rendah dengan skor 840, mengindikasikan tingkat *neuroticism* yang rendah karena karyawan cenderung memiliki emosi yang stabil dan cenderung puas.

Kemudian analisis deskriptif data indikator tingginya tingkat *agreeableness* dengan total skor 1443 mencerminkan karyawan yang kooperatif dan bersedia untuk mengorbankan kepentingan pribadi demi

rekannya yang lain. Selanjutnya pada indikator *extraversion* dengan skor 1285 mengindikasikan karyawan mudah bergaul dan mampu untuk menjadi teman yang baik bagi rekan kerjanya, juga aktif.

Kemudian pada analisis deskriptif data yang rendah adalah *openness* sebesar 867 yang artinya karyawan tidak menyukai suatu perubahan atau hal-hal baru dan cenderung menyukai rutinitas. Maka diharapkan perusahaan dapat menumbuhkan tingkat kreativitas agar operasi perusahaan dapat berjalan dengan lebih baik.

Pada analisis dekriptif variabel komitmen organisasi hasil skor pernyataan tertinggi terdapat pada komitmen berkelanjutan yakni 1639 menunjukkan tingkat komitmen berkelanjutan yang tinggi mencerminkan bahwa karyawan rugi bila meninggalkan perusahaan karena meninggalkan keuntungan yang telah didapatkan. Kemudian pada skor afektif cukup tinggi dengan total skor 1372 menunjukkan karyawan memiliki keterikatan emosional pada perusahaan yang tinggi.

Sedangkan pada analisis deskriptif data indikator komitmen normatif cukup rendah dengan skor 714 dapat diartikan karyawan kurang mencerminkan kewajiban moralnya dalam organisasi. Hal tersebut diharapkan agar perusahaan menumbuhkan rasa agar karyawan bekerja sesuai kewajibannya dan mampu untuk bertahan dalam perusahaan.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai masukan bagi PT Arkonin untuk meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* terutama pada perilaku *conscientiousness* yang akan tercermin pada tingkat absensi, lalu pada variabel *big five personality* diharapkan untuk meningkatkan indikator *openness* agar karyawan mampu untuk lebih terbuka pada perubahan, dan pada variabel komitmen organisasi untuk indikator komitmen normatif diharapkan agar karyawan memiliki komitmen yang baik untuk tetap bertahan pada perusahaan yang akan tercermin pada rendahnya tingkat *turnover*.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Peneliti sadar bahwa penelitian yang dilakukan ini tidak benar secara mutlak, karena ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat dijadikan beberapa faktor yang bisa diperhatikan kembali untuk peneliti-peneliti mendatang agar lebih menyempurnakan penelitiannya. Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian dapat lebih mengulas lebih dari variabel yang telah diteliti dari faktor yang mempengaruhi OCB.
2. Objek penelitian yang hanya difokuskan pada karyawan PT Arkonin tidak bisa menggambarkan hasil penelitian yang disamakan dengan firma atau perusahaan jasa konsultan arsitektur dan *urban planning* lainnya.

3. Proses pengambilan data dan informasi yang diberikan responden melalui kuesioner yang kadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya.
4. Keterbatasan waktu dan biaya yang dimiliki dalam pelaksanaan penelitian.

