

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Pada penelitian ini variabel eksogen yang digunakan adalah variabel kepemimpinan transformasional, dan untuk variabel intervening adalah variabel komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Suryakabel Cemerlang. Sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Suryakabel Cemerlang dengan t-statistik sebesar 51,989 dan P-value sebesar 0,000. Besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang tinggi dengan level struktural F-Square sebesar 4,189.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan T-statistik 6,289 lebih besar dari 1,96 dan P-Value ( $0,000 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai pengaruh yang tinggi dengan level struktural F-Square sebesar 0,521.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan T-statistik 5,438 dan P-value ( $0,000 < 05$ ). Meskipun signifikan besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai pengaruh yang sedang atau moderat dengan level struktural F-Square sebesar 0,324.
4. Komitmen organisasi terbukti dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* dengan T-statistik mediasi sebesar 6,169 dan P-Value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kemudian

pada level struktural peran intervening (mediasi) komitmen organisasi tergolong pengaruh mediasi tinggi yaitu sebesar 0,219.

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memiliki beberapa saran sebagai berikut:

### 5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, perusahaan harus mempertahankan kepemimpinan transformasionalnya dengan menjadi teladan atau panutan bagi bawahan. Berdasarkan hasil capaian responden dalam mengisi kuesioner, dari keempat indikator yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *individualized consideration*. Pada indikator *individualized consideration* jawaban responden lebih kecil dibanding dengan pernyataan indikator lainnya, dimana item pernyataannya yaitu “Pemimpin selalu berlaku adil terhadap karyawan tanpa membedakan antar sesama karyawan” dari hasil jawaban responden dengan nilai mean 3,142 dan tingkat capaian responden (TCR) yaitu sebesar 78,55%. Tingkat keadilan di perusahaan masih kurang baik, hal ini harus jadi pertimbangan bagi pemimpin, karena sebagai seorang pemimpin sudah seharusnya memperlakukan karyawan itu sama tanpa membeda-bedakan antar satu karyawan dengan karyawan yang lain. Untuk indikator yang lain sudah cukup bagus dan harus dipertahankan seperti memberikan semangat kepada karyawan ketika bekerja. Adapun saran dari peneliti terhadap pemimpin :
  - a. Memperlakukan karyawan secara seimbang sesuai proporsinya masing-masing
  - b. Pemimpin dapat menerapkan standar yang sama tanpa membeda-bedakan status karyawan
2. Untuk komitmen organisasi, dapat dilihat dari hasil capaian responden (TCR) sebesar 79,77% sudah cukup bagus akan tetapi masih perlu dilakukan beberapa

perbaikan agar komitmen karyawan dalam organisasi dapat lebih baik lagi. Adapun saran dari peneliti yaitu sebagai berikut :

- a. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dan menciptakan rasa cinta dan bangga terhadap perusahaan kepada karyawan.
- b. Perusahaan harus memberikan kepuasan bagi karyawan, misalnya dari segi gaji dan *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan.
- c. Perusahaan juga harus bisa membangun hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.

Dalam hal ini ketika karyawan sudah merasa puas akan organisasinya, mereka akan berkomitmen tetap bertahan di organisasi.

### **5.2.2 Untuk Karyawan**

Sebagai sesama karyawan sudah sepantasnya membantu sesama rekan kerja tanpa harus mendapatkan imbalan ataupun pujian dari atasan. Ketika perusahaan sudah memberikan kepuasan bagi karyawan maka sudah sepantasnya karyawan memberikan *feedback* untuk perusahaan dengan tetap berkomitmen dan tetap bertahan dalam organisasinya, selain itu juga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sebagai salah satu *feedback* untuk perusahaan.

### **5.2.3 Untuk Peneliti Selanjutnya**

Untuk penelitian selanjutnya penulis memberikan saran untuk menambah variabel lain yang mendukung peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* di suatu perusahaan seperti Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan *Organizational Support*