

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi hubungan *Job Involvement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan indikasi yang dilakukan dari hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa pegawai Dispora Jabar yang berkaitan dengan tingkat *Job Involvement* yang hasilnya masih rendah dan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang hasilnya rendah. Hal tersebut ternyata tidak terbukti berdasarkan hasil penelitian di lapangan terhadap 72 responden pada pegawai Dispora Jabar dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Hal tersebut karena hasil wawancara yang hanya dilakukan kepada 6 pegawai memang tidak mewakili jawaban dari semua responden pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat yang disebarkan melalui kuesioner. Sehingga didapatkan kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkat *job involvement* pegawai Dispora Jabar apabila dilihat dari sepuluh indikator berada dalam kategori tinggi. Maka, berdasarkan hasil uji perhitungan *job involvement* secara menyeluruh diketahui hasil pegawai Dispora Jabar memiliki tingkat *job involvement* yang tinggi dengan distribusi frekuensi sebesar 77.8%.
2. Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai di Dispora Jabar berada dalam kategori tinggi. Pegawai Dispora Jabar sudah menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diantaranya adalah *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue*.

3. Secara menyeluruh ada hubungan yang positif moderat dan signifikan antara *Job Involvement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Dispora Jabar hal tersebut ditunjukkan dengan nilai sebesar 0.410 dengan koefisien determinasi 17.52%. Sementara itu, hubungan pada masing-masing dimensi *Job Involvement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dimana hubungan yang paling tinggi terdapat pada dimensi *altruism* sebesar 0.502 hubungan yang paling tinggi tersebut termasuk ke dalam kategori hubungan moderat

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka saran – saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Berkaitan dengan tingkat *job involvement* maka pegawai perlu meningkatkan pekerjaan dan pentingnya pekerjaan terhadap jati diri dan identifikasi secara psikologi sesuai dengan pekerjaannya dapat dilihat bahwa masih terdapat pegawai yang terpisah dari pekerjaannya. Untuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) masih terdapat beberapa responden yang tidak memperhatikan perilakunya yang dapat berdampak terhadap pekerjaan orang lain atau tidak maka diperlukan sikap untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar tidak terjadi suatu hal-hal dari permasalahan interpersonal dan saling menghargai sesama rekan kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian dari hubungan antara *Job Involvement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang berada dalam kategori hubungan moderat dengan nilai sebesar 0.410. Maka, saran yang diberikan adalah bahwa *job involvement* belum memiliki hubungan yang sangat kuat dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sehingga dapat dilakukan penelitian dengan variabel lainya untuk mengetahui hubungan yang kuat

dengan penelitian lainnya menggunakan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Atau penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian *job involvement* dengan variabel lainnya, hal tersebut karena masih sedikit dan jarang yang melakukan penelitian mengenai variabel *job involvement*.

DAFTAR ISI

Buku

Cohen, Aaron. *Multiple Commitments in the Workplace: An Integrative Approach. Multiple Commitments in the Workplace: An Integrative Approach*, (2003).

Organ, Dennis W., Philip M. Podsakoff, and Scott Bradley MacKenzie. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences. Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, (2006).

Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior (17th) Edition. Pearson Education Limited*, (2017).

Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. “Manajemen Edisi Kesepuluh.” In *Manajemen Edisi Kesepuluh*, (2010).

Silalahi, Ulber. “Metode Penelitian Sosial Kuantitatif”. Refika Aditama. (2015).

Sugiyono. “Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D.” *Bandung: Alfabeta* (2010).

Sugiyono. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D”.*Bandung:Alfabeta.*(2012).

Jurnal

Bies, Robert J., and Dennis W. Organ. “Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome.” *The Academy of Management Review* (1989).

Bolino, Mark C., William H. Turnley, and James M. Bloodgood. “Citizenship Behavior and the

- Creation of Social Capital in Organizations.” *Academy of Management Review* (2002).
- Cohen, Aaron. *Multiple Commitments in the Workplace: An Integrative Approach. Multiple Commitments in the Workplace: An Integrative Approach*, 2003.
- Diefendorff, James M., Douglas J. Brown, Allen M. Kamin, and Robert G. Lord. “Examining the Roles of Job Involvement and Work Centrality in Predicting Organizational Citizenship Behaviors and Job Performance.” *Journal of Organizational Behavior* (2003).
- Graham, Jill W. “An Essay on Organizational Citizenship Behavior.” *Employee Responsibilities and Rights Journal* (1991).
- Kanungo, Rabindra N. “Measurement of Job and Work Involvement.” *Journal of Applied Psychology* (1982).
- Lodahl, Thomas M., and Mathilde Kejnar. “The Definition and Measurement of Job Involvement.” *Journal of Applied Psychology* (1965).
- Nwibere, B M. “Interactive Relationship Between Job Involvement, Job Satisfaction, Organisational Citizenship Behaviour, and Organizational Commitment in Nigerian Universities.” *International Journal of Management and Sustainability* (2014).
- Organ, Dennis W., Philip M. Podsakoff, and Scott Bradley MacKenzie. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences. Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, 2006.
- Podsakoff, Philip M., Michael Ahearne, and Scott B. MacKenzie. “Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance.” *Journal of Applied Psychology* (1997).

Podsakoff, Philip M., Scott B. MacKenzie, Julie Beth Paine, and Daniel G. Bachrach.

“Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research.” *Journal of Management* (2000).

Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior (17th Edition)*. Pearson Education Limited, 2017.

Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. “Manajemen Edisi Kesepuluh.” In *Manajemen Edisi Kesepuluh*, 2010.

Smith, C. Ann, Dennis W. Organ, and Janet P. Near. “Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents.” *Journal of Applied Psychology* (1983).

Sugiyono. “Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D.” *Bandung: Alfabeta* (2010).

———. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta.” *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta*. (2012).

Swagaretha K, Yollanda, Agung Winarno, and Lohana Juariyah. “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk. WITEL JATIM SELATAN MALANG.” *Ekonomi Bisnis* (2016).

Thiagarajan, Thiruvankadam, and I Yabesh. “Organizational Citizenship Behavior: Its Definitions And Dimensions.” *GE-International Journal of Management Research* (2017).

Walz, S. M., and B. P. Niehoff. “Organizational Citizenship Behaviors and Their Effect on Organizational Effectiveness in Limited-Menu Restaurants, Paper Presented at Academy of

Management Meetings.” *Academy of Management Proceedings* (1996).