

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pada indikasi awal yang didapat dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Bio Farma (persero) yang berkaitan dengan tingkat Komitmen Organisasi yang hasilnya rendah dan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang hasilnya juga rendah. Nyatanya hal tersebut tidak terbukti berdasarkan dari hasil penelitian di lapangan terhadap 100 responden pada karyawan PT Bio Farma (Persero) dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Yang pada akhirnya kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Tingkat komitmen organisasi pegawai PT Bio Farma (Persero) apabila dilihat dari dimensi Komitmen Afektif berada pada kategori tinggi; pada dimensi Komitmen Kontinyu berada pada kategori tinggi; dan pada dimensi Komitmen Normatif berada pada kategori tinggi. Maka dari itu, berdasarkan hasil uji perhitungan komitmen organisasi secara keseluruhan didapatkan hasil bahwa pegawai di PT Bio Farma (Persero) memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi dengan distribusi frekuensi sebesar 73%.

2. Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di PT. Bio Farma (persero), Bandung berada dalam kategori “tinggi”. Artinya, karyawan PT. Bio Farma (persero), telah menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam dimensi perilaku membantu (*altruism*), perilaku berhati-hati (*conscientiousness*) perilaku sportif (*sportsmanship*), perilaku sopan-santun (*courtesy*) dan perilaku partisipatif (*civic virtue*). Akan tetapi terdapat indikasi masalah yang terbukti dari salah satu indikator perilaku partisipatif (*Civic Virtue*) yaitu sebagian karyawan tidak bersedia menghadiri rapat atau forum yang tidak diwajibkan bagi dirinya. Hal ini dilihat dari tendensi pusat pada indikator tersebut berada pada kategori tidak setuju sebesar 38%. Indikasi masalah lain yang terbukti adalah hampir sebagian besar karyawan jarang melakukan perilaku teliti dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dilihat dari tendensi pusat indikator tersebut berada pada kategori jarang sebesar 31%. Sementara itu perilaku positif dengan kategori sangat tinggi yang dilakukan oleh karyawan ada pada dimensi *Sportsmanship* dengan indikator tidak membesar-besarkan masalah yang terjadi didalam organisasi. Hal ini dilihat dari tendensi pusat indikator tersebut ada pada kategori sangat setuju sebesar 50%.
3. Secara keseluruhan terdapat hubungan yang positif dan signifikan yang agak lemah antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Bio Farma (persero) hal tersebut

ditunjukkan dengan angka sebesar 0,389 dengan koefisien determinasi sebesar 15,13%. Sementara itu, hubungan juga tampak pada masing-masing dimensi Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dimana hubungan paling tinggi berasal dari dimensi komitmen afektif dengan angka sebesar 0,508 yang tergolong dalam kategori asosiasi moderat. Sementara hubungan terbesar kedua ada pada dimensi Komitmen Normatif dengan angka sebesar 0,361 yang tergolong dalam kategori asosiasi agak lemah. Dan hubungan yang paling lemah terjadi pada dimensi Komitmen Kontinyu dengan angka 0,053 yang tergolong dalam kategori asosiasi lemah, meskipun begitu dimensi Komitmen Kontinyu tetap memiliki hubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). berdasarkan pada kerangka teori dan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh D.W Organ dan Ryan hasil penelitian ini telah terbukti sesuai dengan penelitian tersebut. Sementara itu hasil yang lebih sesuai adalah dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Freyedon Ahmadi dan Zahra Avajian pada 450 karyawan dari 34 organisasi publik. Hasil temuannya menemukan bahwa dimensi afektif dan dimensi normatif memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *Organizational citizenship Behavior* (OCB) dan hasil temuan tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini.

6.2 Saran

Dari hasil analisis diatas, maka saran-saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Berkaitan dengan tingkat Komitmen Organisasi pada dimensi komitmen kontinyu di PT Bio Farma (persero) masalah teridentifikasi pada dua indikator yaitu mengenai pernyataan pengorbanan yang besar apabila mereka meninggalkan PT Bio Farma (Persero) dan kelangkaan alternatif bila mereka meninggalkan PT Bio Farma (Persero). Sehingga berdasarkan permasalahan tersebut saran yang diberikan mengacu pada teori yang mengatakan bahwa untuk meningkatkan dimensi komitmen kontinyu termasuk dua indikator diatas hendaknya karyawan tidak terlalu mengidentifikasi organisasi dimana mereka bekerja, tetapi mereka dibuat agar merasa terikat untuk tetap berada didalam organisasi karena terlalu mahal untuk mereka berhenti. contohnya; meningkatkan gaji karyawan, tunjangan karyawan dan asuransi kesehatan yang lebih baik dan layak.
2. Berdasarkan hasil dari hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang berada dalam kategori agak lemah dengan angka sebesar 0,389. Maka saran yang diberikan adalah bahwa Komitmen Organisasi ini tidak memiliki hubungan yang kuat dengan OCB sehingga perlu dilakukan penelitian dengan variabel lain yang dapat menunjukkan hubungan yang kuat dengan dengan variabel OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelo Kinichi & Robert Kreitner, *Organizational Behavior*, Ninth edition, New York: McGraw-Hill/Irwin, 2010
- C. Susan, and D. Wright. 2001. Retaining Employee – The Fast Track to Commitment. *Management Research News*. 2001
- Cut Zunali. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, and Customer Orientation, Knowledge Worker : Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. UNPAD PRESS
- D. W. Organ et. Al., 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, Consequences*. London: Sage Publications
- Fred Luthans, *Organizational Behavior* (New York: The McGraw-hill Companies, 2005),
- Robins, Stephen P; Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi 16. (ratna dan Feriella Sirait). Salemba Empat
- Stephen P. Robbins dan T.A Judge, *Organization Behavior*. 12th edition. New Jersey: Pearson Prentice-Hall, 2007
- Steven L. Mcshane and Mary Ann Von Glinow, 2008, *Organizational Behavior Fourth Edition*, New York : McGraw-Hill Companies
- Ulber Silalahi. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama
- Agustinus Nugroho, Endo W. Kartika, Thomas S. Kaihatu, dan Sia Tjun Han “Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja”, dalam *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol.14, no. 2, september 2012, (Surabaya : 2012),.
- Bisotoon Azizi et.al. 2013. “*The Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in Ministry of Youth Affairs and Sports of Islamic Republic of Iran*”. *International Journal of Basic Sciences & Applied Research*. Vol., 2 (3), 215-222, 2013 Available online at <http://www.isicenter.org> ISSN 2147-3749 ©2013 VictorQuest Publications
- Bisotoon Azizi et.al. 2014.” *Relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior in sport*

teachers in department of education from Sanandaj". Pelagia Research Library Advances in Applied Science Research, 2014, 5(4):95-99. Cerita Sukses Organisasi."Gadjah Mada Journal of Professional Psychology. VOLUME 1, NO. 1, APRIL 2015: 18 – 32 ISSN: 2407-7801

Eda kilic.2013. "The Relationship Among Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior -A Research Study On Call Center Employees". "IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

Freyedon Ahmadi and Azahra.2011."Survey relationship between organizational citizenship and organizational commitment in public organization in Iran". INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS.

Güven ÖZDEM.2012."The Relationship between the Organizational Citizenship Behavior and the Organizational and Professional Commitment of Secondary School Teachers". Journal of Global Strategic Management | V. 6 | N. 2 | 2012-December | isma.info | 47-64 | DOI: 10.20460/JGSM.2012615773

Jehad Mohammad*, Farzana Quoquab Habib and Mohamad Adnan,2011. Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: an empirical study higher learning. Asian Academy of Management Journal, Vol. 16, No. 2, 149–165, July 2011

John P. Meyer and Natalie J.Allen. 1991. "A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment". Human Resource Management".2001, Vol. 1, No.1,

M. Sumarni.Pengaruh Organizational Commitment dan Profesional Commitment terhadap Organizational Citizenship Behavior. 2-3, dikutip dari Cohen, A.,E.Vigoda. Do Good Citizen Make Good Organizational Citizens?.2000.

Mariman darto.2014. The Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Individual Performance Improvement in the Public Sector: A Theoretical and Empirical Analysis. *Jurnal Borneo Administrator* .Volume 10 . No. 1 2014.

Muh. Akmal Ibrahim. 2013. Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) At Government-Owned Corporation Companies. Makasar. Faculty of Social and Political. Hasanuddin University-Indonesia. *Macro Think Institute :Journal of Public Administration and Governance* . 2013. Vol. 3. No.

- Muhamad Eko Purnomo. 2006. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru taman kanak-kanak di Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul Yogyakarta, skripsi Yogyakarta. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia
- Nadim Jahangir et.al. 2004. "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents". *University Journal*. Vol. 1. (Nomor 2).
- Natalie J. Allen and John P. Meyer. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* (1990).
- Podsakoff, P. M., S. B. MacKenzie, J. B. Paine, D. G. Bachrach. 2000. Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestion for the Future. *Research. Journal of Management*.
- S.G.A Smeenk et al. 2006. The effects of HRM Practices and Antecedents on Organizational Commitment Among University Employees. *International Journal of Human Resource Management*. 17:12 desember 2006.
- Seyed Mehdi. 2012. *A Comprehensive Study of Organizational Citizenship Behavior (OCB): Introducing The Term, Clarifying Its Consequences and Identifying Its Antecedent*. Semnan Iran: APJEM Arth Prabandh: A Journal of Economics and Management Vol.1 Issue 2, May 2012, ISSN 2278-0629.
- Sukhada Tambe, Meera Shanker. 2014. A Study of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Its Dimensions: A Literature Review. *International Research Journal of Business and Management – IRJBM* ISSN 2322-083X
- Yayik Novitriami, T. Dicky Hastjarjo. 2015. "Meningkatkan Komitmen Afektif melalui Cerita Sukses Organisasi." *Gajah Mada Journal of Professional Psychology*. VOLUME 1, NO. 1, APRIL 2015: 18 – 32 ISSN: 2407-7801
- Undang-undang Republik Indonesia No 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara pasal 1 ayat 2
- Undang-undang Republik Indonesia No 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara pasal 2 ayat