

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan menganalisa jawaban anggota Bandung Wushu United, terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* sehingga ketika satu variabel berubah maka variabel lainnya akan ikut berubah. Dari paparan tersebut, penulis memberikan kesimpulan yaitu:

1. Dari hasil yang diberikan anggota Bandung Wushu United dengan jumlah data sebesar 65% menjawab setuju dan 10% menjawab sangat setuju, dapat diartikan bahwa motivasi anggota Bandung Wushu United tergolong tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar anggota memiliki motivasi untuk datang saat diadakan latihan dan acara serta menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Dari hasil yang diberikan anggota Bandung Wushu United terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan jawaban pada setiap dimensinya sebagian besar setuju, maka hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar anggota memiliki kemauan untuk memberikan pelayanan dengan baik secara sukarela tanpa diperintah oleh organisasi.
3. Penulis menggunakan SPSS untuk mencari kekuatan hubungan antara motivasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* dan mendapatkan angka signifikan sebesar 0.647. Berdasarkan tabel koefisien korelasi, angka tersebut menunjukkan tingkat hubungan yang kuat. Hal ini menandakan bahwa setiap adanya perubahan motivasi maka *Organizational Citizenship Behavior* anggota Bandung Wushu United juga akan ikut berubah. Berlaku juga sebaliknya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Menjaga motivasi yang sudah ada serta berusaha meningkatkan motivasi dengan memberikan apresiasi bagi anggota organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan berupa medali partisipasi atau piagam bagi anggota yang mengikuti acara di luar latihan. Apresiasi lebih bagi anggota yang tidak pernah terlambat ketika latihan juga dapat diberikan untuk memicu anggota lain melakukan hal yang sama untuk meningkatkan motivasi.
2. Mempertahankan *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) yang sudah ada serta meningkatkan OCB dengan mengadakan pertemuan lebih sering sehingga masukan, saran, dan pembagian informasi dapat terjalin dengan lebih baik. Pertemuan yang diadakan juga tidak perlu formal agar dapat memicu diskusi yang lebih santai sehingga anggota dapat lebih leluasa mengeluarkan idenya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. (2009). Dimensi Organizational Citizenship Behavior dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal Efisiensi*.
- Ajgaonkar, M. (2012). Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Job Characteristic Model of Motivation: An Empirical Study. *Management Review*.
- Akanbi, P. (2013). Influence of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Employees' Performance. *European Journal of Business and Management*, 05.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2002). *Organizational Behavior* (3rd ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Gibson, J. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jain, A. (2016). Volunteerism, Affective Commitment and Citizenship Behavior An Empirical Study in India. *Journal of Managerial Psychology*.
- Koontz, H., & O'Donnell, C. (1972). *Principles of Management: an analysis of managerial functions*. Madison: McGraw-Hill.
- Lazauskaite-Zabielske, J., Urbanaviciute, I., & Bagdziuniene, D. (2015). The role of prosocial and intrinsic motivation in employees' citizenship behaviour. *Baltic Journal of Management*, 345-365.
- Morrison, E. (1994). Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of The Employee's Perspective. *Academy of Management Journal*, 37, 1543-1567.
- Organ, D. (1990). The Subtle Significance of Job Satisfaction. *Clinical Laboratory Management Review*, 4, 94-98.
- Organ, D. (2006). *Organizational Citizenship Behavior Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.

- Organ, D. W., Podsakoff, P., & MacKenzie, S. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Podsakoff, P. (2000). Organizational Citizenship Behavior: Article Review of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestion for Future Research. *Journal of Management*, 26, 513-563.
- Robbins, S. P. (2014). *Management* (12th ed.). United Kingdom: Pearson Education.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business* (5th ed.). United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Thomas, K. W. (2002). *Intrinsic Motivation at Work*. San Fransisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Tribun News*. (2017, April 27). Retrieved from <http://www.tribunnews.com/kesehatan/2017/04/27/terjadi-pergeseran-pola-penyakit-akibat-perubahan-gaya-hidup>