

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pada hasil pembahasan, maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Komitmen organisasional terbukti berpengaruh positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional pada karyawan di *event organizer* di Surabaya. Untuk itu, hipotesis pertama penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional adalah diterima.
2. Stres kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional pada karyawan di *event organizer* di Surabaya. Untuk itu, hipotesis pertama penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional adalah diterima.

5.2 Saran

1. Nilai terendah dari komitmen organisasional terdapat pada pernyataan karyawan bangga memberitahukan bahwa ia bagian dari perusahaan . Untuk itu, saran yang diajukan sebaiknya organisasi bisa melakukan kegiatan amal atau acara peduli sosial yang mampu menciptakan citra yang baik di lingkungan masyarakat, sehingga bila organisasi tersebut memiliki citra yang baik, secara tidak langsung itu akan mampu menimbulkan rasa

bangga pada karyawan untuk menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Bila rasa bangga pada perusahaan sudah tumbuh, maka karyawan akan dengan senang hati mengakui bahwa ia adalah bagian dari organisasi tersebut.

2. Nilai tertinggi dari stres kerja adalah pernyataan bahwa karyawan merasa lelah secara emosional terhadap pekerjaannya. Untuk itu, saran yang diajukan sebaiknya organisasi dapat mengadakan acara diluar perusahaan, seperti berlibur bersama, merayakan ulang tahun karyawan, atau acara peduli sosial. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan diluar kebiasaan pekerjaan di organisasi akan mampu mengurangi tingkat lelah secara emosional pada karyawan, karena karyawan tidak hanya dituntut untuk melakukan pekerjaannya, tetapi mereka mendapatkan sedikit hiburan untuk menghilangkan rasa lelahnya ketika bekerja. Organisasi juga dapat memberikan kepedulian kepada setiap karyawannya yang memiliki masalah untuk berbagi masalah dan menyelesaikan masalah bersama untuk mengurangi tingkat lelah secara emosional pada karyawan.
3. Nilai terendah dari perilaku kewarganegaraan organisasional adalah pernyataan bahwa karyawan membantu orang lain yang memiliki pekerjaan yang berat. Untuk itu, saran yang diajukan sebaiknya dari pihak perusahaan memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan yang memiliki kepedulian kepada karyawan lain untuk membantu pekerjaan orang lain, karena kepedulian yang dibangun antara sesama karyawan ini juga akan mampu meningkatkan produktivitas pada perusahaan.. Hal ini akan meningkatkan tingkat kepedulian karyawan terhadap sesama rekan kerja dan perusahaan.

4. Saran bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan berupa hanya mengukur dua variabel yaitu komitmen organisasional dan stres kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional, serta menggunakan objek penelitian 100 karyawan *even organizer* di Surabaya, diharapkan untuk menambah beberapa variabel seperti komunikasi dan kepuasan kerja serta menambah jumlah sampel yang diperlukan

DAFTAR PUSTAKA

- Bashir, Asma., Durrani, Faiza., 2014, A Study on Determinants of Turnover Intention In Pakistan, *Journal of Public Administration and Governance*, Vol. 4, No. 3, pp 415-432.
- Field, A., 2009, *Discovering Statistic Using SPSS*. Third Edition. Los Angeles: SAGE.
- Hidayat, A, dan Kusumawati, R., 2014, Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di PT. Argamukti Pratama Semarang.
- Kuncoro, Mudrajad., 2003, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, A, 2015, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung, *Jurnal Manajemen*, Vol. 15, No. 1, November: pp 95-118.
- Kusumajati, A.D., 2014, Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan, *Humaniora*, Vol. 5, No. 1, April: pp 62-70.
- Muliana, V.A, 2017, 10 Profesi dengan Tingkat Stres Paling Tinggi di 2017, diakses 12 Maret 2017, <http://bisnis.liputan6.com/read/2828723/10-profesi-dengan-tingkat-stres-paling-tinggi-di-2017>
- Price, James L., 1997, Handbook of Organizational Measurement, *International Journal of Manpower*, Vol. 18, No. 4/5/6, pp 305-558.
- Raharjaan, T.E.V, Swasto, B, dan Rahardjo, K., Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior, *Jurnal Profit*, Vol. 6, No. 2, pp : 104-116.
- Santosa, Purbayu B., dan Ashari, 2005, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*, Yogyakarta: Andi Offset.

- Saunders, M., P. Lewis dan A. Thornhill, 2009, *Research Methods For Business Students*, 5th edition. England: Prectice Hall.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Widarjono, A, 2010, *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wijaya, F.J, dan Sutanto, E.M., 2014, Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di PT XYZ Surabaya, *Agora*, Vol. 2, No. 2.
- Williams, L.J, dan Anderson S.E., 1991, Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors, *Journal of Management*, Vol. 17, No. 3, pp 601-617.