

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada Bab 4, maka kesimpulan yang didapat akan dijabarkan sebagai berikut;

1. Variabel iklim organisasional (X_1) terbukti tidak berpengaruh terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) pada karyawan perusahaan *FMCG* di Surabaya. Maka itu hipotesis pertama tidak didukung. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya iklim organisasional tidak memberikan pengaruh terhadap karyawan untuk memunculkan perilaku *OCB* di tempat kerja.
2. Variabel komitmen organisasional terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan perusahaan *FMCG* di Surabaya, dengan demikian hipotesis kedua didukung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendahnya tingkat komitmen organisasional akan mempengaruhi karyawan untuk memunculkan perilaku *OCB* dalam perusahaan. Semakin besar komitmen organisasional yang dimiliki, semakin besar pula keinginan karyawan untuk memberikan upaya terbaik.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan pada penelitian ini antara lain; terbatas bagi karyawan perusahaan *Fast Moving Consumer Goods (FMCG)* di Surabaya pada bidang administratif (*white collar worker*), serta hanya mengidentifikasi variabel iklim organisasional dan komitmen organisasional, sebagai anteseden dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Akademis

Penelitian ini tentu memiliki kekurangan dan tidak menutup kemungkinan perlu disempurnakan kembali, namun diharapkan penelitian ini akan membantu para peneliti lainnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai iklim organisasional, komitmen organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada model penelitian terhadap karyawan ataupun industri lain, yang memungkinkan terjadinya perbedaan hasil. Penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan variabel lain untuk diuji sebagai anteseden dari *OCB* seperti variabel keadilan organisasional, stres kerja, kepuasan kerja, ataupun gaya kepemimpinan.

5.3.2 Saran Praktis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran-saran penelitian yang dapat diberikan adalah sebagai berikut;

1. Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini bagi pembaca adalah pernyataan bahwa iklim organisasional tidak memberikan pengaruh yang signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Perusahaan dan anggota organisasi perlu memperhatikan bagaimana membangun iklim organisasional yang kondusif bagi karyawan baik dalam hal pembagian tanggungjawab, ataupun kenyamanan lingkungan kerja melalui fasilitas dan sarana yang diberikan agar tercipta iklim yang menunjang tujuan perusahaan. Berdasarkan nilai *mean* terendah pada variabel iklim organisasional, maka perusahaan perlu mempertimbangkan pemberian tugas dan tanggungjawab yang sesuai dengan bidang atau peran karyawan.
2. Berbasis nilai *mean* terendah pada variabel komitmen organisasional,

maka perusahaan perlu secara berkala melakukan evaluasi serta perbaikan pada aspek-aspek tertentu yang dapat mempengaruhi persepsi, pandangan, ataupun penilaian karyawan terhadap perusahaan dan lingkungan kerjanya. Langkah tersebut dapat mendorong tumbuhnya komitmen organisasional pada karyawan karena adanya pandangan positif terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

3. Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini bagi perusahaan *FMCG* di Surabaya adalah untuk meningkatkan segala upaya demi mendukung atau mendorong iklim organisasional yang positif, serta komitmen organisasional pada karyawan karena kedua hal tersebut akan mempengaruhi perkembangan dan kesuksesan perusahaan dalam meraih keunggulan kompetitifnya. Pada jawaban yang diberikan responden terdapat beberapa pernyataan terkait pembagian tugas yang kurang merata atau belum sesuai dengan peran dan jabatan yang dimiliki, penghargaan atau pengakuan dari perusahaan yang dirasa belum sesuai harapan, hingga fasilitas penunjang kenyamanan di lingkungan kerja yang dapat ditingkatkan kembali. Selanjutnya untuk hal-hal yang dapat dipertahankan; pertama, kebijakan perusahaan yang mendorong keterlibatan karyawan sehingga memunculkan sikap positif dan rasa percaya dari dalam diri pekerja, dan kedua, adanya hubungan kekeluargaan dan penerimaan yang baik antar anggota organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., Anita, R., dan Anugerah, R. (2017). Dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1), 121. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i1.69>
- Devece, C., Palacios-Marqués, D., dan Pilar Alguacil, M. (2016). Organizational commitment and its effects on organizational citizenship behavior in a high-unemployment environment. *Journal of Business Research*, 69(5), 1857–1861. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.069>
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51-66. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2516>
- Hidayat, M., Zeithaml, M., dan Parasuraman, B. (2010). Analisis komitmen (affective, continuance dan normative) terhadap kualitas pelayanan pengesahan STNK kendaraan bermotor (Studi empiris pada kantor bersama samsat di Provinsi Kalimantan Timur). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), 11–23. <https://doi.org/10.9744/jmk.12.1.pp.11-23>
- Iljins, J., Skvarciany, V., dan Gaile-Sarkane, E. (2015). Impact of organizational culture on organizational climate during the process of change. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 20th ICEM 2015 : Lithuania. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.509>
- Indarti, S., Solimun, Fernandes, A. A. R., dan Hakim, W. (2017). The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance. *Journal of Management Development*, 36(10), 1283–1293. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2016-0250>
- Islam, T., dan Tariq, J. (2018). Learning organizational environment and extra-role behaviors: The mediating role of employee engagement. *Journal of Management Development*, 37(3), 258–270. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2017-0039>
- Jafari, P., dan Bidarian, S. (2012). The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. CY-ICER 2012 : Tehran. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.905>
- Jafri, H., dan Lhamo, T. (2013). Organizational Commitment and Work Performance in Regular and Contract Faculties of Royal University of Bhutan. *Journal of Contemporarary Research in Management*, 8(2), 47-58. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.874.3341&rep=rep1&type=pdf>
- Kaplan, M., dan Kaplan, A. (2018). The relationship between organizational commitment and work performance: a case of industrial enterprises. *Journal of Economic and Social Development (JESD)*, 5(1), 46–50.

- Kartono, K., Astuti, R. P., dan Febriyani, L. (2020). Motivation and job satisfaction impact on organizational citizenship behavior. *Prosiding. 1st ICAMER 2019* : Cirebon. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200305.023>
- Klotz, A. C., Bolino, M. C., Song, H., dan Stornelli, J. (2018). Examining the nature, causes, and consequences of profiles of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 39(5), 629–647. <https://doi.org/10.1002/job.2259>
- Mahendra, I., dan Surya, I. (2017). Pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja dan keadilan organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(9), 4569-4688.
- Mahmodi, R., Dehcheshmeh, S. S., dan Pordanjani, H. M. (2016). A study on the relationship between organizational justice and behavior of organizational citizenship. *Asian Journal of Research in Banking and Finance*, 7(2), 547-554. <https://doi.org/10.5958/2249-7323.2016.00007.9>
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: an integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., dan Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Partono Prasetio, A., Yuniarsih, T., dan Ahman, E. (2017). Job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviour in state-owned banking. *Universal Journal of Management*, 5(1), 32–38. <https://doi.org/10.13189/ujm.2017.050104>
- Pasaribu, E. K., dan Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai dinas sosial provinsi bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(12), 7785–7809.
- Prihatsanti, U., dan Dewi, K. S. (2010). Hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizenship behavior (ocb) pada guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*, 7(1), 11–17. <https://doi.org/10.14710/jpu.7.1.11-17>
- Ramadhan, F. P., Susilo, H., dan Aini, E. K. (2018). Pengaruh organizational citizenship behavior (ocb) dan good corporate governance (gcg) terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. TASPEN Persero Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(2), 160–166.
- Randhawa, G., dan Kaur, K. (2015). An empirical assessment of impact of organizational climate on organizational citizenship behavior. *Paradigm*, 19(1), 65–78. <https://doi.org/10.1177/0971890715585202>
- Sahyoni, N. K. T., dan Supartha, I. W. G. (2020). The effect of organizational culture, organizational commitments and job satisfaction on organizational citizenship behaviour. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(3), 425–432.
- Sari, I., dan Dewi, A. (2017). Pengaruh dukungan organisasional dan komitmen

- organisasional terhadap ocb karyawan F&B di Melasti Beach Hotel Kuta. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(8), 4452-4480 .
- Shadur, M. A., Kienzle, R., dan Rodwell, J. J. (1999). The relationship between organizational climate and employee perceptions of involvement: the importance of support. *Group and Organization Management*, 24(4), 479–503. <https://doi.org/10.1177/1059601199244005>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., dan Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67–77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Sianipar, A. R. B., dan Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi Cv. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98-114. <http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/281>
- Teng, C. C., Lu, A. C. C., Huang, Z. Y., dan Fang, C. H. (2020). Ethical work climate, organizational identification, leader-member-exchange (LMX) and organizational citizenship behavior (ocb): A study of three star hotels in Taiwan. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 212–229. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2018-0563>
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203-208. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Ukkas, I., dan Latif, D. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 6(1), 19-28. <https://doi.org/10.35906/je001.v6i1.167>
- Vega, C., Margarita, M., Botello, S., Mauricio, C., dan Partido, N. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Theoria-Revista de Teoria Historia y Fundamentos de La Ciencia*, 16(2), 61–76.
- Vivek, S. A. (2016). Impact of organizational citizenship behavior on managerial effectiveness. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 9(2), 7–18. <https://doi.org/10.17010/pijom/2016/v9i2/87228>
- Yildirim, O. (2014). The Impact of Organizational Communication on Organizational Citizenship Behavior: Research Findings. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 10th International Strategic Management Conference : Istanbul. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.124>
- Yousef, D. A. (2017). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Attitudes toward Organizational Change: A Study in the Local Government. *International Journal of Public Administration*, 40(1), 77–88. <https://doi.org/10.1080/01900692.2015.1072217>