

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

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

1. Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasional memiliki pengaruh positif terhadap OCB. Untuk itu, hipotesis penelitian pertama yang menyatakan bahwa dukungan organisasional berpengaruh terhadap OCB adalah terdukung.
2. Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa LMX memiliki pengaruh positif terhadap OCB. Untuk itu, hipotesis penelitian kedua yang menyatakan bahwa LMX berpengaruh terhadap OCB adalah terdukung.

5.2. Saran

Berdasarkan pada simpulan hasil penelitian, dukungan organisasional dan LMX terbukti berpengaruh terhadap OCB. Untuk itu, saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata terendah dukungan organisasional adalah: organisasi menilai kontribusi saya untuk kesejahteraannya dan pernyataan bahwa walaupun jika karyawan melakukan pekerjaan sebaik mungkin, organisasi tidak memperhatikannya. Kedua indikator tersebut pada intinya sama yaitu mengenai apresiasi (penghargaan) organisasi terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, saran yang diajukan bahwa

manajemen perusahaan sebaiknya terus memantau kinerja karyawan dan setiap perbaikan dari kinerja yang dilakukan selayaknya mendapatkan penghargaan, baik penghargaan dalam bentuk pengakuan atas perbaikan kinerja maupun penghargaan dalam bentuk lainnya. Apapun bentuk penghargaan yang diterima karyawan maka karyawan akan merasa mendapatkan perhatian di tempat kerja. Bentuk riil dari penghargaan ini diantaranya: “pujian”, atau kompensasi dalam bentuk bonus *performance* yang diberikan pada awal tahun berdasarkan penilaian kinerja karyawan, yang dimana penilaian kinerja tersebut dinilai oleh setiap atasan kepada bawahannya. Penilaian kinerja tersebut mempengaruhi pemberian bonus *performance*.

2. Nilai rata-rata terendah untuk LMX adalah pernyataan bahwa atasan memahami potensi (keahlian) karyawan. Untuk itu, saran yang diajukan bahwa sebaiknya pimpinan meningkatkan intensitas hubungan dengan karyawan dan tidak hanya sebatas pada masalah pekerjaan tetapi juga hal-hal lain untuk menggali potensi yang dimiliki karyawan. Melalui pemahaman terhadap potensi karyawan maka karyawan merasa dekat dengan pimpinan dan pimpinan pun juga bisa mengambil keuntungan karena bisa menempatkan karyawan pada posisi tertentu sesuai dengan potensi yang dimiliki sehingga karyawan lebih mampu memberikan kontribusi pada perusahaan. Bentuk riilnya adalah pimpinan selayaknya untuk mengetahui keahlian setiap karyawan dengan cara mengadakan test psikologi dan test praktek bagi calon karyawan baru sehingga akan lebih mampu memberdayakan karyawan dengan menempatkan karyawan pada bagian yang lebih sesuai.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ahmadi F dan Z Avajian, 2011, Survey relationship between organizational citizenship and organizational commitment in public organization in Iran. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol. 3. No. 5. pp. 381-394
- Algifari, 2013, *Analisis Regresi: teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: DPFE
- Arikunto S, 2002, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Budiyanto dan HW Oetomo, 2011, The Effect of Job Motivation, Work Environment and Leadership on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Public Service Quality in Magetan, East Java, Indonesia. *World Academy of Science, Engineering and Technology* 75 2011. pp. 192-200
- Chien YC, 2013, The Effects of Organizational Performance on the Intellectual Capital Accumulation of Taiwan-listed Biotechnology Companies: Organizational Citizen Behavior as a Moderator. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol. 9, Num. 1, June 2013. pp. 40-54
- Colakoglu U, O Culha, dan H Atay, 2010, The Effects of Perceived Organizational Support on Employees Affective Outcome: Evidence From The Hotel Industry. *Tourism and Hospitality Management*, Vol. 16, No. 2, pp. 125-150
- Danish RQ, S Ramzan, dan F Ahmad, 2013, Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Organizational Commitment; Mediating Role of Self-Monitoring. *Advances in Economics and Business* 1(4) pp: 312-317
- Golparvar, M dan Z. Javadian. 2012. Structural Model og Psychological Contract, Organizational Commitment and Job Satisfaction With Expectancy of The Organization and OCBs: Expectative Attitudes and Perceptions Model (EAPM). *International journal of Research in Management*. ISSN 2249-5908. Issues 2. Vol. 4. <http://rspublication.com/ijrm/JULY12/1.pdf>

- Herington C dan S Weaven, 2011, The Relationship between Perceived Organizational Support and the Ability of Frontline Personnel to Build Relationships with Customers?. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 24, pp. 01-14
- Ilies R, JD. Nahrgang, dan FP. Morgeson, 2007, Leader–Member Exchange and Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology* Copyright 2007 by the American Psychological Association 2007, Vol. 92, No. 1, pp. 269–277
- Ismail A, SM Nor, Z Yahya, UAU Zahar, Y Ismail, dan AJA Samah, 2013, Social Support in Job performance As An Antecedent of Work Intrusion on Family Conflict: Empirical Evidence. *Management*, Vol. 18, 2013, 2, pp. 37-55
- Javadian Z dan M. Golparvar, 2012, Structural Model of Psychological Contract, Organizational Commitment and Job Satisfaction With Expectancy of The Organization and OCBs: Expectative Attitudes and Perceptions Model (EAPM). *International journal of Research in Management*. Issue 2. Vol. 4. pp. 01-35
- Kambu A, EA Troena, Surachman, dan M Setiawan, 2012, Influence of Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Support, Papua Ethnic Culture and Organizational Citizenship Behavior toward Employee Performance of Workers in Papua Provincial Secretary Office. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Volume 5, Issue 4 (Nov. - Dec. 2012), PP 31-38
- Karim J, 2011, Emotional Intelligence, Leader member Exchange, Organizational Justice, and Outcome Variables: A Conceptual Model. *International Journal of Leadership Studies*, Vol. 6 Iss. 3, 2011. pp. 390-411
- Kim SY, 2013, Exploring the Relationships among Leader-Member Exchange, Employee Empowerment and Job Satisfaction in Public Organizations. *Academy of Management Journal*, 38, pp. 01-33
- Kuncoro, Mudrajad, 2003, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & menyusun Tesis?*, Jakarta: Erlangga

- Liao C, S Wayne, B Liden, dan J Meuser, 2013, Divergent Effects of Leader-Member Exchange Differentiation on Individual and Unit Outcomes: A Multilevel Analysis. *Journal of Management*, Vol. 17 No. 02. pp. 01-59
- Lee UH, HK Kim, dan YH Kim, 2013, Determinants of Organizational Citizenship Behavior and Its Outcomes. *Global Business and Management Research: An International Journal* (2013) Vol. 5, No. 1. pp. 54-65
- Miao RT, 2011, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior in China. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, pp. 105-127
- Michael DF, 2014, The Impact of Leader-Member Exchange, Supportive Supervisor Communication, Affective Commitment, and Role Ambiguity on Bank Employees' Turnover Intentions and Performance. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 5, No. 7; June 2014. pp. 8-21
- Salarzahi H, BO Yazadani, BK Tamini, dan M Mohamadi, 2011, Increasing Organizational Spirituality by Using Organizational Citizenship Behaviors (A Case Study in Iran). *J. Basic. Appl. Sci. Res.*, 1(7). pp. 527-532
- Santosa PB dan Ashari, 2005, Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS. Yogyakarta: ANDI
- Sesen H, S Soran, E Caymaz, 2014, Dark Side of Organizational Citizenship Behavior (OCB): Testing a Model between OCB, Social Loafing, and Organizational Commitment. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 5, No. 5; April 2014. pp. 125-135
- Setiawan, Nugraha, 2008, Penentuan Ukuran sample memakai Rumus Slovin dan Tabel Krejcie-Morgan: telaah Konsep dan Aplikasinya. Bandung: Universitas Padjdjaran
- Susanti CE dan B Tedjasuksmana, 2012, Effect Of Knowledge On Nutrition Diet Behavior With Attitude To Mediation Functional Foods For Diabetes Mellitus Patients In Surabaya. *Proceedings of Conference*

In Business, Accounting and Management (CBAM). Vol. 1 No. 1
December. Hal. 151 - 164

- Tumwesigye G, 2010, The relationship between perceived organizational support and turnover intentions in a developing country: The mediating role of organizational. African Journal of Business Management Vol. 4(6), pp. 942-952, June 2010
- Wang ML, 2009, Does Organizational Support Promote Citizenship in Service Settings? The Moderating Role of Service Climate. The Journal of Social Psychology, 2009, 149(6), 648–676
- Widarjono A, 2010, Analisis Statistika Multivariat Terapan. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Wijanto EA dan EM. Sutanto, 2013, Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Penjualan Pada PT X. AGORA Vol. 1. No. 1. Hal. 01-10.
- Wulani F, 2004, Analisis Hubungan Politik dan Dukungan Organisasional dengan sikap Kerja, Kinerja, dan Perilaku Citizenship Organisasional. KINERJA. Vol. 8. No. 2. Th 2004, Hal. 113-134
- Zhong JA, W Lam, dan Z Chen, 2009, Relationship between leader-member exchange and organizational citizenship behaviors: Examining the moderating role of empowerment. Asia Pac J Manag (2011) 28:609–626