

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### V.I Simpulan

Mengacu pada hasil dari penelitian serta pembahasan terkait pengaruhnya dari *perceived organizational support* maupun budaya organisasinya pada *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi yang dijadikan variabel mediasi, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan atas hasil yang diperoleh yaitu *perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT Bahana Sekuritas. Hal ini membuktikan seberapa besar dukungan yang diberikan pihak perusahaan kepada para karyawannya, tidak dapat memunculkan *organizational citizenship behavior* karena dukungan berupa fasilitas, penghargaan hingga dukungan atasan sudah menjadi kewajiban perusahaan dan karyawan hanya perlu bekerja sesuai dengan apa yang dijanjikan kedua belah pihak.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi mampu mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan PT Bahana Sekuritas. Hal ini membuktikan bahwa karyawan cenderung memberikan kualitas kerja *extra role* ketika mereka sudah memahami nilai-nilai perusahaan, budaya yang dianut, hingga sejarah terbentuknya perusahaan. Serupa halnya dengan komitmen atau rasa ingin terus memajukan perusahaan dapat pula memunculkan *organizational citizenship behavior*.

Untuk pengaruh terhadap komitmen organisasi, variabel *perceived organizational support* dan budaya organisasi mampu mempengaruhi komitmen karyawan PT Bahana Sekuritas. Hal ini membuktikan bahwa dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan seiring berjalannya waktu mampu meningkatkan tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan berupa kesetiaan, rasa memiliki hingga kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan. Begitupun dengan pemahaman akan budaya, semakin jauh karyawan merasa ada kesamaan antara nilai dan tujuan pribadi dengan perusahaan, akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dinyatakan berhasil mempengaruhi variabel independen yaitu *perceived organizational support* dan budaya organisasi dengan variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* karyawan PT Bahana Sekuritas. Hasil sebelumnya yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* tidak mampu mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, berubah menjadi mampu mempengaruhi ketika melalui komitmen organisasi. Hal ini menyatakan bahwa komitmen menjadi variabel yang perlu ditingkatkan jika perusahaan ingin karyawannya memberikan kualitas kerja yang *extra role* sehingga mampu membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

## V.2 Saran

Mengacu pada temuan yang didapat maka diberikan saran antara lain:

1. Pada aspek teoritis, harapannya untuk pembaca maupun almamater, terkhusus untuk mahasiswa/i jurusan Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dengan melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawannya supaya bisa menambah variabel bebasnya melalui cara memperhatikan faktor yang lain misalnya keterikatan kerja, kepuasan kerja, pengembangan karir, maupun sebagainya.
2. Dalam aspek praktis, penting sekali bagi pihak perusahaan untuk dapat memperhatikan dan memahami kebutuhan-kebutuhan apa yang diperlukan oleh karyawan dalam menunjang kinerja mereka. Beberapa hal yang bisa dilakukan menurut peneliti ialah sebagai berikut :
  - a. Direktur dan Kepala Divisi perlu memberikan arahan yang sesuai dengan pekerjaan para karyawannya. Selain itu, ketika ada kesalahan yang dilakukan karyawan, atasan lebih baik ikut bertanggung jawab dengan pemahaman bahwa kesalahan yang terjadi adalah kesalahan bersama bukan kesalahan individu. Adanya rasa tanggung jawab dari atasan diharapkan mampu meyakinkan karyawan bahwa keberadaan mereka benar-benar dibutuhkan di perusahaan, sehingga secara tidak langsung meningkatkan komitmen mereka untuk berkontribusi lebih bagi perusahaan.

- b. Perusahaan perlu membuat perayaan perusahaan yang menarik seperti perayaan berdirinya perusahaan atau *gathering* bersama perusahaan induk. Perayaan harus dikemas sebaik mungkin sehingga dapat menarik perhatian karyawan dan mudah dalam memahami sejarah dan tujuan awal didirikannya perusahaan. Hal ini perlu ditingkatkan perusahaan untuk memicu rasa memiliki serta memunculkan inisiatif baru karyawan dalam membantu perusahaan di masa mendatang.
- c. Perusahaan perlu menanamkan pemikiran bahwa setiap kontribusi yang diberikan akan sangat berdampak bagi perusahaan kedepannya. Hal ini bisa meningkatkan keinginan karyawan untuk memajukan perusahaan dengan berbagai hal seperti ide, inovasi, dan kualitas kerja.