

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil pembahasan terkait dampak perceived organizational support, job involvement, dan organizational commitment terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan generasi Z di Jakarta Selatan, dapat disimpulkan bahwa variabel perceived organizational support memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku warga organisasi. Hal ini didukung dengan pernyataan “Perusahaan memperlakukan saya dengan rasa hormat dan menghargai martabat saya” yang memperoleh nilai indeks tertinggi dimana menunjukkan perusahaan menghargai keberadaan karyawan generasi Z di Jakarta Selatan di tempat kerjanya dapat memberikan dampak dalam meningkatkan persepsi dukungan organisasi mereka, hal ini terjadi karena ketika persepsi mereka terhadap perusahaan baik, Mereka akan membalas perusahaan dengan meningkatkan perilaku kewargaan organisasional atau organizational citizenship behavior.

Pada variable Job Involvement tidak menunjukkan pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hal ini didukung dengan pernyataan “Kerja sama tim dapat meningkatkan produktivitas kerja” yang memperoleh nilai indeks tertinggi yang menunjukkan bahwa karyawan generasi Z di Jakarta Selatan masih belum menganggap keterlibatan pekerjaannya dalam tim belum memberikan efek produktif sehingga tidak membuatnya ingin melakukan perilaku ekstra (OCB). Generasi Z akan cenderung cuek atas yang bukan kepentingan mereka.

Begitu pula dengan uji variabel organizational commitment, yang juga menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan generasi Z di Jakarta Selatan. Hal ini didukung dengan pernyataan pernyataan “Saya merasa keberatan jika harus meninggalkan perusahaan” memperoleh nilai indeks tertinggi yang menunjukkan bahwa karyawan generasi Z di Jakarta Selatan sebenarnya masih ingin berada di perusahaan, akan tetapi ketika menerima penawaran yang lebih baik, mereka rela meninggalkan perusahaan. Hal ini dapat memberikan dampak terhadap tingkat komitmen mereka pada perusahaan. Karena apabila karyawan yang berkomitmen cenderung lebih antusias dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik,

sehingga menghasilkan tingkat keterikatan atau vitalitas yang lebih tinggi di tempat kerja. Jika komitmen organisasional belum muncul, akan sulit untuk meningkatkan dan membentuk perilaku *organizational citizenship behaviour*. Hal ini juga sejalan dengan penjelasan mengenai karakteristik generasi Z yang memiliki loyalitas yang rendah pada perusahaan. Karyawan dengan tingkat komitmen yang kuat menggambarkan dedikasi dan partisipasi mereka bagi perusahaan.

Pengujian yang dilakukan atas ketiga variabel bebas, *perceived organizational support*, *job involvement*, dan *organizational commitment* secara bersamaan terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan generasi Z di Jakarta Selatan.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pedoman yang ada, akan tetapi masih adanya keterbatasan pada penelitian, yaitu:

1. Waktu yang terlalu lama saat pengambilan data yang mengakibatkan lambatnya penyelesaian penelitian.
2. Penelitian hanya terdiri dari tiga variabel bebas, *perceived organizational support*, *job involvement*, dan *organizational commitment* yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour*. Sedangkan masih ada variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi OCB.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, saran yang dapat diberikan ialah:

1. Saran aspek teoritis, untuk para pembaca khususnya mahasiswa/i dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang hendak melaksanakan penelitian selanjutnya mengenai perilaku kewargaan organisasi, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel bebas dengan memperhatikan faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan perusahaan, kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan sebagainya

2. Saran aspek praktis, bagi perusahaan ini sangat penting untuk mampu memberikan perhatian kepada karyawannya agar dapat memunculkan perilaku kewargaan organisasi. Beberapa saran aspek praktis yang dapat dilakukan antara lain:
 - a. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dari sisi perceived organizational support agar perusahaan meningkatkan perhatian kepada karyawan saat bekerja seperti mempertimbangkan pendapat karyawan disetiap keputusan yang melibatkan mereka, memberikan umpan balik terkait pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan menghargai setiap tindakan karyawan. Perhatian yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan loyalitas dan juga persepsi bahwa karyawan dianggap oleh perusahaan.
 - b. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dari sisi job involvement agar perusahaan dapat meningkatkan kesadaran karyawan agar mau terlibat dengan perusahaan seperti dengan menanamkan pikiran bahwa pekerjaan yang mereka lakukan akan menjadi identitas karyawan. Sehingga karyawan dapat menunjukkan keterlibatan mereka di tempat kerjanya.
 - c. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dari sisi organizational commitment agar perusahaan dapat lebih meningkatkan mutu dan kualitasnya agar karyawan mampu memunculkan rasa bangganya pada perusahaan. Seperti dengan memberikan fasilitas terbaik ataupun dengan menghargai kontribusi karyawan pada perusahaan. Adanya komitmen organisasional ini karyawan akan cenderung lebih antusias dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga menghasilkan tingkat keterikatan atau vitalitas yang lebih tinggi di tempat kerja.
 - d. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dari sisi organizational citizenship behavior agar perusahaan dapat lebih terbuka dalam mengkomunikasikan segala kondisi yang sedang terjadi di perusahaan sekalipun sedang berada di kondisi yang kurang ideal, dengan ini diharapkan agar karyawan dapat mentoleransi keadaan ketika berhadapan kondisi yang terjadi diluar ekspektasi.