

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* di PT. Tunas Baru Lampung Tbk (TBLA) Sidoarjo. Berdasar hasil ini dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan dukungan organisasi maka *organizational citizenship behavior* di PT. Tunas Baru Lampung Tbk (TBLA) Sidoarjo juga akan mengalami peningkatan.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *leader-member exchange* dengan *organizational citizenship behavior* di PT. Tunas Baru Lampung Tbk (TBLA) Sidoarjo. Berdasar hasil ini dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan *leader-member exchange* maka *organizational citizenship behavior* di PT. Tunas Baru Lampung Tbk (TBLA) Sidoarjo juga akan mengalami peningkatan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh maka dapat disarankan beberapa hal yaitu:

1. Saran Praktis

Saran secara praktis yang dapat diberikan dari hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh agar manajemen perusahaan dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* di PT. Tunas Baru Lampung Tbk (TBLA) Sidoarjo, maka manajemen sumber daya manusia perusahaan harus memperhatikan dukungan organisasi

dan *leader-memberexchange* yang ada di perusahaan. Sebab dalam penelitian ini baik dukungan organisasi dan *leader-memberexchange* telah terbukti dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* para karyawan di perusahaan.

Peningkatan dukungan organisasi dapat dilakukan dengan cara perusahaan harus menunjukkan kepedulian karyawan, menyediakan fasilitas yang nyaman bagi karyawan, tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lainnya, melakukan penempatan yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh para karyawan dan perusahaan juga harus menghargai hasil kinerja saya.

Peningkatan *leader-memberexchange* dapat dilakukan dengan cara menciptakan hubungan yang efektif antara atasan-bawahan, adanya rasa puas dengan hasil pekerjaan para karyawan, bawahan harus dapat mencapai target yang ditentukan, adanya jaminya pekerjaan bagi karyawan, dan atasan juga membantu pekerjaan bawahan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian mengenai hubungan antara dukungan organisasi dan *leader-memberexchange* dalam mempengaruhi *organizational citizenship behavior* para karyawan di perusahaan. Selain itu bagi para akademisi untuk melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Adapun yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini adalah jumlah responden penelitian yang diteliti kurang banyak, selain itu juga tempat penelitian yang hanya menggunakan satu perusahaan saja sehingga membuat hasil penelitian ini kemungkinan akan

berbeda jika dilakukan di tempat lain atau dengan jumlah sampel yang lebih banyak

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Budiman., 2015, Pengaruh Kualitas Hubungan antara Atasan-Bawahan terhadap Perilaku Kerja Kontra Produktif, *Jurnal Psikologi Islami*, Vol. 1, No. 2, Desember 2015, Hal 37-38.
- Ghozali, M., 2006, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Cetakan IV, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gosaria, D., dan Setiawan R, 2014. Pengaruh Leadership Member Exchange dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan di PT. Welco, *Jurnal Agora*, Vol. 2, No. 1, Hal 2.
- Han, S, dkk., 2012, Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.14, No. 2, September 2012, Hal 110.
- Kambu, A., Troena, E., Setiawan., M, 2012. Pengaruh Leader-Member Exchange, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua dan Organizational Citizenship Behavior, terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Propinsi Papua, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.10, No. 2, Juni 2012, Hal 265.
- Kuncoro, M., 2003, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi.*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____, 2013, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi.*, 8th ed, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kurniawati., 2010, Pengaruh Leader-Member Exchange pada Organizational Citizenship Behavior dengan kepercayaan dan dukungan supervisor sebagai variabel pemediasi, Surakarta, Hal 11.
- Mangundjaya.W., 2012, Persepsi Dukungan Organisasi versus Kepuasan Kerja dan Perannya terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 11, No. 2, Hal 178.

- Mujiasih, Endah., 2015, Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement), *Jurnal Publikasi Undip*, Vol. 14, No. 1, April 2015, Hal 44-45.
- Muhaimin., Kunartinah., dan Indriyaningrum., 2011, Peran Karakteristik Kepribadian, Leader-Member Exchange, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Silverindo Jaya (MSJ) Semarang, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol.18, No.2, Hal 6.
- Novira, L., 2015, Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi pada Perilaku Kewargaan Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Managemnt Analysis Journal*, Vol.4, No. 3, 2015, Hal 12-15.
- Novliadi, F., 2006. Organizational Citizenship Behavior Karyawan di Tinjau dari Persepsi terhadap Kualitas Interaksi AtasanBawahan dan Persepsi Dukungan Organisasional, *Jurnal Psikologia*. Vol. 2, No. 1, Juni 2006, Hal 43.
- Rivanda, F., 2013, Pengaruh Persepsi Anggota tentang Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Dukungan Organisasi terhadap Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Polsek Payakumbuh, *Jurnal Manajemen*, Vol. 2, No.1, Hal 1-11.
- Robbins, Stephen., 2002, *Perilaku Organisasi*, 8th ed, Jakarta: Salemba Empat.
- _____, 2008, *Perilaku Organisasi*, 10th ed, Jakarta:Indeks.
- Sugiyono., 2013, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan XVII, Bandung: Alfabeta.
- Suwandewi, N. K., dan Dewi, I., 2016, Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Dukungan Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior, *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 6, 2016, Hal 3962-3964.

Tunas Baru Lampung, 2016, Sejarah Tunas Baru Lampung, diakses 2 Februari, 2016, <http://www.tunasbarulampung.com>.

Wibowo, J., Sutanto, E., 2013, Pengaruh Leader-Member Exchange (LMX), Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Departemen Penjualan CV. Pratama Jaya di Madiun. *Jurnal Agora*, Vol.1, No.3, 2013, Hal 1.

Yuniar, I., Nurtjahjanti, H., Rusmawati, D., 2011, Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Resiliensi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali, *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 9, No. 1, April 2011, Hal 12.

Yukl, Gary., 2005, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: Indeks.