

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dijelaskan dalam penelitian ini dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan bank. Semakin tinggi tingkat *job embeddedness* maka akan semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior* pada karyawan bank. Sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat *job embeddedness* maka akan semakin rendah juga tingkat *organizational citizenship behavior* pada karyawan bank. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima serta tujuan penelitian ini dapat tercapai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memiliki beberapa saran untuk subjek penelitian serta untuk peneliti selanjutnya.

1. Bagi Instansi

Bagi instansi diharapkan nantinya instansi dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* para karyawan dengan cara meningkatkan kualitas hubungan antara rekan kerja baik secara informal maupun informal. Sehingga harapannya para karyawan akan menunjukkan perilaku *ekstra role* yang lebih tinggi ketika bekerja demi tercapainya sebuah organisasi yang lebih efektif.

2. Bagi Karyawan

Saran bagi karyawan khususnya bagi para manager ataupun kepala bidang yaitu mampu meningkatkan kualitas interaksi antar karyawan khususnya interaksi di luar pekerjaan. Hal tersebut akan menunjang adanya kelekatan yang baik dan mempertahankan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga nantinya para karyawan akan mampu menunjukkan adanya *extra role behavior* yang dapat menunjang kesuksesan organisasi.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Saran untuk penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti dapat memantau langsung proses pengambilan data sehingga dapat memeriksa secara langsung identitas diri yang tertera pada kuesioner untuk meminimalisir pengosongan pengisian pada identitas diri subjek. Selain itu, peneliti menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk lebih memperhatikan skala yang akan digunakan sehingga aitem yang gugur dapat diminimalisir atau bahkan tidak ada aitem yang gugur. Peneliti menyarankan penelitian selanjutnya menggunakan skala *organizational citizenship behavior* yang dikembangkan oleh Podsakoff (Argentero, Cortese & Ferreti, 2008) yang berjumlah 24 aitem. Kemudian peneliti menyarankan penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*, karena didapatkan bahwa

perilaku komitmen organisasi akan lebih mampu menunjukkan kontribusi serta kinerja karyawan dalam organisasi.

