

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat di simpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. *Person Organizational Fit* berpengaruh secara positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan generasi milenial perusahaan di Jawa Timur. Semakin tinggi tingkat kesesuaian antar nilai-nilai perusahaan dengan karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan kepada perusahaan tempat bekerja.
2. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan generasi milenial perusahaan di Jawa Timur. Tingginya tingkat komitmen karyawan di dalam perusahaan, maka akan mempengaruhi tingginya tingkat praktik perilaku kewargaan organisasi bagi karyawan di tempat kerja.
3. *Person organizational fit* berpengaruh secara positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan generasi milenial perusahaan di Jawa Timur. Semakin tinggi adanya tingkat kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai yang dianut karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat praktin perilaku kewargaan organisasi oleh karyawan di tempat kerja.
4. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif signifikan dalam memediasi pengaruh *person organizational fit* terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan generasi milenial perusahaan di Jawa Timur. Semakin tinggi adanya

kesesuaian nilai perusahaan dengan nilai-nilai yang dianut karyawan, maka akan memunculkan komitmen bagi karyawan kepada perusahaan, melalui komitmen organisasi tingkat praktik perilaku kewargaan organisasi karyawan ditempat kerja juga semakin tinggi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, adapun hal-hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Penelitian ini memiliki cakupan responden yang luas yakni karyawan generasi milenial perusahaan di Jawa Timur. karyawan yang berpartisipasi dalam kuesioner ini berasal dari berbagai Kota dan Kabupaten di Jawa Timur, namun belum diketahui apakah pernyataan dari karyawan yang berpartisipasi dalam kuesioner mewakili nilai dari karyawan lain yang tidak berpartisipasi dalam penelitian ini.
2. Penelitian ini berfokus pada karyawan generasi milenial yang bekerja dalam perusahaan sebagai responden, sehingga nilai dari setiap item pernyataan hanya diambil dari sudut pandang karyawan generasi milenial, tidak dapat digunakan secara menyeluruh untuk karyawan sebagai referensi bagi perusahaan dalam praktik peningkatan perilaku kewargaan organisasi di perusahaan.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan peneliti saat ini, maka peneliti memberi masukan dan saran yang diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk penyedia jasa dan peneliti selanjutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dan lebih sempurna. Adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Untuk Perusahaan di Jawa Timur
 - a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, karyawan yang menjadi responden menyatakan bahwa pemberian gaji atau upah yang sesuai dengan kemampuan perusahaan berada pada kategori rendah, hal ini berarti perusahaan belum memenuhi hak gaji yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan lebih kecil dari kemampuan perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat melakukan riset gaji,, dimana penentuan gaji menyesuaikan dengan kebutuhan, posisi jabatan, masa kerja, beban kerja, serta pencapaian karyawan, selain itu riset gaji juga perlu memperhatikan situasi ekonomi saat ini, dan tidak lebih kecil dari umr atau umk daerah perusahaan tersebut.
 - b. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, karyawan yang menjadi responden menyatakan item dengan kategori rendah yakni karyawan tidak merasakan kewajiban moral untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka waktu yang lama, hal ini berarti bahwa karyawan menganggap perusahaan hanya tempat bekerja saja, tanpa adanya perasaan keterikatan maupun kekeluargaan antara karyawan dengan perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat berupaya untuk

menumbuhkan moral tentang perusahaan dalam diri karyawan, hal tersebut bisa dilakukan dengan meningkatkan lingkungan kerja salah satunya fasilitas dengan menyediakan ruang bersantai yang nyaman, dengan makanan dan minuman gratis untuk karyawan, perusahaan juga dapat menyediakan ruang konsultasi mental baik konsultasi tentang pekerjaan atau hal lainnya, selain itu perusahaan dapat mengadakan kegiatan wisata yang menyenangkan untuk karyawan.

- c. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, karyawan yang menjadi responden menyatakan bahwa item yakni karyawan bersedia menggantikan pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir berada pada kategori rendah, hal ini berarti dalam tim atau lingkungan kerja, karyawan belum merasakan adanya kesamaan tujuan atau keterikatan karyawan terhadap tim maupun perusahaan. Perusahaan perlu mengadakan kegiatan yang melibatkan kerja sama tim, dimana pada kegiatan tersebut mencakup problem solving dan pencapaian tujuan atau target bersama, selain itu perusahaan juga dapat mengadakan forum diskusi yang nyaman bagi karyawan, hal tersebut dilakukan untuk membangun kerja sama tim dan pentingnya pemenuhan tujuan atau target Bersama.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, sebaiknya menggunakan objek penelitian dengan cakupan dalam satu atau dua kota untuk mendapatkan hasil penelitian dengan nilai yang dapat mewakili karyawan

sebagai responden pada perusahaan di kota yang menjadi objek penelitian tersebut.

- b. Peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel eksogen yakni kepuasan karyawan sebagai variabel X2, karena kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor meningkatnya komitmen organisasi pada karyawan. Hal tersebut dapat mendukung penelitian untuk melihat pengaruh kepuasan karyawan terhadap perilaku kewargaan organisasi melalui mediasi komitmen organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Apriliani, F., & Herdiansyah, I. (2019). Perilaku Pengguna Terhadap Sistem Guru Pembelajaran Online Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Palembang. *Jurnal Bina Komputer*, 1(1), 45–46.
- Barotuttakiah, R., & Helmy, I. (2020). *Pengaruh Workplace Friendship Dan Person-Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 1–3.
- BPS. (2022, April 6). Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Menurut Kelompok Umur, Jumlah, Persentase Angkatan Kerja terhadap Penduduk Usia Kerja. <https://jatim.bps.go.id/statictable/2023/04/06/2646/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-menurut-kelompok-umur-jumlah-persentase-angkatan-kerja-terhadap-penduduk-usia-kerja-selama-seminggu-yang-lalu-di-provinsi-jawa-timur-2022.html>
- Daud, A. (2020). Strategi Guru Mengajar Di Era Milenial. *Al-Mutharahah*, 17(1), 29–30. <https://doi.org/10.5296/ijld.v8i1.12>
- Fajri, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Generasi Milenial Terhadap Ocb: Peran Pemeditasi Kepuasan Kerja. *Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 1–5.
- Fudhla, F., Aprilia, E. D., Mirza, & Julita, S. (2022). *Job Embeddedness Dan Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Bank. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 56–58. <https://doi.org/10.35760/psi.2022.v15i1.4358>
- Grego-Planer, D. (2019). *The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors*. *Sustainability (Switzerland)*, 11(22), 2–16. <https://doi.org/10.3390/su11226395>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. In *Practical Assessment, Research and Evaluation* (Vol. 21, Issue 1) 16-90.

- Haryonor, S. (2021). *The Effect of Person Job Fit and Person Organization Fit on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as Mediator: Study of Local Government Employees in Tojo Una-Una Regency*. *Business Management Dynamics*, 10(12), 18–28. www.bmdynamics.com
- Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2020). *The mediating role of organizational commitment between organizational justice and organizational citizenship behavior: Power distance as moderator*. *Personnel Review*, 49(2), 447–450. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2018-0327>
- Kominfo. (2020, June 27). *Komitmen Pemerintah Wujudkan Bonus Demografi yang Berkualitas*. <https://www.kominfo.go.id/content/detail/27423/komitmen-pemerintah-wujudkan-bonus-demografi-yang-berkualitas/0/berita>
- Manikotama, A. R., Lubis, H., Dwi, D., & Rahmah, N. (2022). *Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja*. *Jurnal Imiah Psikologi*, 10, 201–212. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Na-Nan, K., Kanthong, S., Joungtrakul, J., & Smith, I. D. (2020). *Mediating effects of job satisfaction and organizational commitment between problems with performance appraisal and organizational citizenship behavior*. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3). <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030064>
- Saputri, I. Y., & Husna, F. H. (2022). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi Milenial The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Turnover Intention in Millennial Generation Employees*. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 2022(2), 114–129.
- Soelton, M., Noermijati, N., Rohman, F., Mugiono, M., Aulia, I. N., & Siregar, R. E. (2020). *Reawakening perceived person organization fit and perceived person job fit: Removing obstacles organizational commitment*. *Management Science Letters*, 10(13), 2993–3001. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.5.026>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (pp. 5- 147).
- Sunaryono, S., Jalil, M., & Hanfan, A. (2022). *Pengaruh Quality of work life, Person organization fit, dan Karakteristik Individu Terhadap*

Organizational citizenship behaviour Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 2(3), 195–197.
<https://doi.org/10.47709/jebma.v2i3.2628>

Suprpto, W., Stefany, S., & Ali, S. (2020). *Service Quality, Store Image, Price Consciousness, and Repurchase Intention on Mobile Home Service*. *SHS Web of Conferences*, 76, 01056.
<https://doi.org/10.1051/shsconf/20207601056>

Tahir, M. Z., & Hadi, N. U. (2021). *The Role of Person-Organisation Fit and Affective Commitment in Inspiring Citizenship Behaviours among Banking Sector Employees of Pakistan Role of Internal Control System and Government Policies on Musharakah Growth View project*. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 15(6), 2–13.
<https://www.researchgate.net/publication/351639037>

Yusuf, M., & Har Yoto, C. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Kar yawan Milenial (Studi Kasus di Kota Tangerang Selatan). *Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 4(2), 18–20.