

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis data dalam penelitian ini tentang pengaruh religiusitas dan komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada hasil pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana didapatkan hasil bahwa adanya peranan secara signifikan antara religiusitas terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin sebesar 31,6%. Hal ini dilihat berdasarkan pada nilai signifikansi variabel religiusitas terhadap OCB yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_a minor X1 yang diajukan diterima.
2. Pada hasil pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana didapatkan hasil bahwa adanya peranan secara signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin sebesar 36,1%. Hal ini dilihat berdasarkan pada nilai signifikan variabel komitmen organisasi terhadap OCB yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_a minor X2 yang diajukan diterima.
3. Pada hasil pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda didapatkan hasil yang menyatakan bahwa adanya peranan secara signifikan antara religiusitas dan komitmen organisasi terhadap OCB

pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin sebesar 39,2%. Hal ini dilihat berdasarkan pada nilai signifikan variabel religiusitas dan komitmen organisasi terhadap OCB yaitu sebesar $0.000 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa H_a mayor yang diajukan diterima.

4. Tingkat religiusitas pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin berada dikategorisasi sedang. Hal ini dilihat berdasarkan pada hasil analisis data variabel religiusitas yang mendapatkan hasil yaitu tingkat religiusitas pada kategorisasi yang tinggi terdapat 15 orang karyawan atau 15%, pada kategorisasi yang sedang terdapat 68 orang karyawan atau 68%, dan pada kategorisasi yang rendah terdapat 17 orang karyawan atau sebesar 17%.
5. Tingkat komitmen organisasi pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin berada dikategorisasi sedang. Hal ini dilihat berdasarkan pada hasil analisis data variabel komitmen organisasi yang mendapatkan hasil yaitu tingkat komitmen organisasi pada kategorisasi yang tinggi terdapat 22 orang karyawan atau 22%, pada kategorisasi yang tinggi terdapat 62 orang karyawan atau 62%, dan pada kategorisasi yang rendah terdapat 16 orang karyawan atau 16%.
6. Tingkat OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin berada dikategorisasi sedang. Hal ini dilihat berdasarkan pada hasil analisis data variabel OCB yang mendapatkan hasil yaitu tingkat OCB pada kategorisasi yang tinggi terdapat 18 orang karyawan atau 18%, pada kategorisasi yang

sedang terdapat 58 orang karyawan atau 58%, dan pada kategorisasi yang rendah terdapat 24 orang karyawan atau 24%.

B. SARAN

Berdasarkan pada penelitian yang telah selesai dilaksanakan, peneliti menyadari bahwa terdapat banyaknya kekurangan pada ini sehingga peneliti ingin menyampaikan beberapa saran untuk peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian serupa, yaitu:

1. Bagi instansi, yaitu UIN Antasari Banjarmasin diharapkan dapat menambahkan buku-buku yang berkaitan dengan pembahasan mengenai religiusitas, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) agar memudahkan peneliti selanjutnya yang akan membahas terkait dengan pembahasan yang serupa.
2. Bagi perusahaan yaitu PT. Panca Teknik Banjarmasin, pada penelitian ini didapatkan bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara religiusitas dan komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin. Maka dari itu disarankan kepada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin agar mempertahankan perilaku religiusitas bagi setiap karyawan dengan cara melakukan penyuluhan agama atau siraman rohani sehabis kegiatan beribadah secara rutin dan melakukan kegiatan keagamaan untuk memperingati hari-hari besar agama. Perusahaan juga hendaknya dapat meningkatkan komitmen organisasi menjadi lebih baik dengan cara pihak

manajemen dapat melakukan survey loyalitas karyawan atau *employee engagement*, juga dapat melakukan *justice and support* dimana perusahaan memenuhi kewajiban karyawan dengan mematuhi nilai-nilai kemanusiaan seperti sopan santun dan keadilan, *shared values* dimana organisasi memiliki nilai yang sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki karyawan, *trust* yaitu organisasi memberikan kepercayaannya kepada karyawan dengan bekerja sama dalam mencapai tujuan yang baik, *organizational conferehension* yaitu pengetahuan karyawan tentang perusahaan dan *employee involvement* yaitu membiarkan karyawan dalam melibatkan diri pada kegiatan-kegiatan perusahaan agar perilaku OCB karyawan tetap berada di tingkat yang baik. Selain itu, hendaknya juga meningkatkan perilaku OCB tidak hanya melalui faktor seperti religiusitas dan komitmen organisasi saja, tetapi juga dengan memperhatikan faktor lain yang bisa meningkatkan perilaku OCB dengan cara pihak manajemen dapat memberikan pelatihan kerja sama atau outbound secara rutin, memberikan motivasi kepada karyawan, memperhatikan karyawan yang memiliki prestasi yang baik dengan memberikan reward.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar bisa memakai atau mengembangkan teori yang berbeda untuk memperkaya pembahasan yang terkait tentang religiusitas, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Kemudian diharapkan juga agar peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain selain religiusitas dan komitmen

organisasi terkait dengan hal yang dapat mempengaruhi OCB seperti budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan lain sebagainya.