

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap *turnover intention* pada generasi Z di PT. X Banjarmasin, dapat diambil kesimpulan sebagaimana berikut:

1. Tingkat *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi Z di PT. X Banjarmasin diketahui memiliki hasil sebanyak 24 orang (17%) dalam kategori rendah, 92 orang (64%) dalam kategori sedang, dan 27 orang (19%) dalam kategori tinggi.
2. Tingkat *turnover intention* pada karyawan generasi Z di PT. X Banjarmasin diketahui mempunyai hasil sebanyak 38 orang (26%) dalam kategori rendah, 83 orang (58%) dalam kategori sedang, dan 22 orang (16%) dalam kategori tinggi.
3. Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di PT. X Banjarmasin hasilnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel OCB dan variabel *turnover intention*. Melalui hasil uji korelasi yang menggunakan *product moment Pearson* dimana nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$ sehingga H_a pada penelitian ini dapat diterima. Adapun nilai pada *pearson correlation* terdapat hasil -0,705 yang berarti variabel ini mempunyai pengaruh dengan derajat yang kuat dan mengarah ke hubungan negatif sehingga dapat

diartikan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang berbanding terbalik.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, peneliti sadar akan banyaknya kekurangan dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, peneliti ingin memberikan rekomendasi beserta saran agar dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya dengan tema yang serupa:

1. Bagi PT. X Banjarmasin, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh di antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dan *turnover intention* khususnya pada karyawan yang bekerja di bidang BA (*Beauty Advisor SPG* (*Sales Promotion Girls*), MD (*Merchandise Displayer*). Karenanya disarankan kepada PT. X DI Banjarmasin untuk lebih berusaha dalam meningkatkan OCB guna mengurangi *turnover intention* yang ada pada tiap karyawan. Kegiatan yang bisa dilakukan dalam meningkatkan OCB diantaranya bisa berupa pelatihan kerjasama, pelatihan berbasis nilai spiritual, dan pelatihan kualitas relasi atasan-bawahan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Peneliti yang ingin melakukan penelitian yang serupa di masa yang akan datang disarankan untuk menggunakan teori yang berbeda terkait pengukuran variabel OCB dan variabel *turnover intention* agar memperkaya pembahasan terkait variabel tersebut. Peneliti selanjutnya juga disarankan agar menggunakan metode penelitian yang berbeda

seperti metode kualitatif atau bahkan metode kombinasi (*mixed methods*) agar mendapatkan data yang lebih mendalam.

- b. Dari hasil penelitian ini, didapati bahwa terdapat banyak variabel lainnya yang dapat mempengaruhi OCB dan *turnover intention* untuk diteliti lebih dalam permasalahannya seperti variabel *employee engagement*, kepuasan kerja, *affective commitment*, stress kerja, dan sebagainya. Sehingga peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel lainnya secara mendalam.
- c. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti tentang variabel OCB ataupun *turnover intention* berdasarkan perspektif Islam contohnya seperti menggunakan dimensi OCB yang disebutkan oleh Diana sehingga dapat memberikan wawasan baru dalam khazanah Islam.