

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis seperti dijabarkan pada bab sebelumnya, menunjukkan beberapa kesimpulan bahwa :

1. Secara nyata perilaku *Organizational Citizenship Behavior* memiliki hubungan dengan perilaku kinerja pada karyawan. Dengan demikian semakin tinggi OCB maka semakin tinggi kinerja. Sedangkan sebaliknya, semakin rendah OCB maka semakin rendah kinerja.
2. Kategori subjek penelitian pada kedua variabel yaitu variabel OCB dan kinerja pada kategorisasi tinggi.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Praktis

Bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan start-up hendaknya dapat memberikan pemahaman terhadap rekan kerja maupun atasan mengenai kondisi kerja disaat menjalani rutinitas pekerjaan untuk meminta bantuan serta dukungan agar tidak mengurangi OCB selama bekerja agar tidak terjadi penurunan kinerja saat bekerja. Karyawan dapat memperhatikan keadaan sekitar untuk dapat memberikan suatu bentuk dukungan kepada teman maupun lingkungan yang mengalami masa sulit, agar suatu bentuk bantuan dapat diberikan dan diterima kepada sesama rekan kerja.

5.2.2 Saran Teoritis

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor lain yang memiliki hubungan dengan OCB dan kinerja pada karyawan dalam ranah industri dan perusahaan.
2. Penelitian selanjutnya juga diharapkan adanya penelitian yang mengukur tingkat OCB dari tiap-tiap aspek serta mengukur bentuk kinerja yang paling dipengaruhi.