

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mencari tahu seberapa pengaruh kepribadian islami, iklim organisasi, dan komitmen organisasi (*organizational commitment*) terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV Oviena Kudus. Sampel penelitian berjumlah 55 responden yang merupakan karyawan di CV Oviena Kudus yang diberikan angket. Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepribadian islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV Oviena Kudus. Ini dibuktikan dalam pengujian statistik menunjukkan bahwa t_{hitung} 2,506 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,007 ($2,506 > 2,007$) dan nilai signifikansi 0,015 lebih kecil dari 0,05 ($0,015 < 0,05$) serta nilai koefisien regresi linier variabel kepribadian islami adalah 0,312.
2. Iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV Oviena Kudus. Ini dibuktikan dalam pengujian statistik menunjukkan bahwa t_{hitung} menunjukkan 2,329 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,007 ($2,329 > 2,007$) dan nilai signifikansi 0,024 lebih kecil dari 0,05 ($0,024 < 0,05$) serta nilai koefisien regresi linier variabel iklim organisasi adalah -1,012.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV Oviena Kudus. Ini dibuktikan dalam pengujian statistik menunjukkan bahwa t_{hitung} menunjukkan 4,564 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,007 ($4,564 > 2,007$) dan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) serta nilai koefisien regresi linier variabel komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah 1,295.
4. Kepribadian islami, iklim organisasi, dan komitmen organisasi bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV Oviena Kudus. Ini dibuktikan dalam pengujian statistik menggunakan uji F, maka diperoleh F_{hitung} dengan nilai 20,828 lebih besar dari F_{tabel} dengan nilai 2,79 ($20,828 > 2,79$). Hal ini menyatakan

bahwa semakin tinggi kepribadian islami seseorang maka akan semakin meningkat pula terciptanya suatu perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan, adapun tingginya iklim organisasi yang tidak menyenangkan maka akan menurunkan perilaku *organizational citizenship behavior*, sedangkan untuk karyawan yang mempunyai komitmen tinggi pada perusahaan maka akan tinggi pula terciptanya perilaku *organizational citizenship behavior*.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih mempunyai keterbatasan, meskipun sudah diupayakan dengan semaksimal mungkin, dimana keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terbatasnya referensi yang digunakan oleh peneliti, dimana variabel kepribadian islami merupakan variabel yang terbaru sebagai variabel independen dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen, jadi susahnya mencari refensi menjadi keterbatasan pada penelitian ini.
2. Variabel kepribadian islami, iklim organisasi, dan koimtmn organisasi (*organizational commitment*) sebagai variabel independen hanya mempengaruhi variabel dependen sebesar 41,6%. Sedangkan untuk 58,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini (di luar variabel kepribadian islami, iklim organisasi, dan koimtmn organisasi (*organizational commitment*))
3. Responden pada penelitian ini hanya sebagian kecil dari karyawan CV Oviena Kudus, jadi belum maksimalnya generalisasi lingkup hasil penelitian.

C. Saran

Peneliti menyampaikan saran kepada pihak terkait, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan CV Oviena Kudus

Untuk pihak CV Oviena Kudus supaya lebih memperhatikan iklim organisasi pada perusahaannya, karena dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa iklim organisasi pada perusahaan tersebut kurang kondusif atau kurang menyenangkan, yang menyebabkan banyak karyawan yang kurang mau melakukan perilaku *organizational citizenship behavior* sehingga ada karyawan yang merasa tertekan pada saat bekerja, dan ini bisa mempengaruhi hasil kerja. Sebaiknya untuk

CV Ovienna Kudus melakukan pendekatan kepada karyawannya dan lebih memperhatikan karyawannya, supaya tidak ada lagi kondisi iklim pada perusahaan yang kurang menyenangkan, dan perusahaan harus mampu menciptakan iklim yang menyenangkan dan kondusif bagi para karyawan, agar karyawan tetap bertahan pada perusahaan dan mau melakukan perilaku *organizational citizenship behavior*.

2. Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, yang ingin meneliti tentang variabel kepribadian islami, iklim organisasi, dan koimtmn organisasi (*organizational commitment*), sebaiknya menambah jumlah referensi dan teori penelitiannya, agar penelitian selanjutnya lebih relevan. Selanjutnya dalam melakukan penelitian hendaklah menambah jumlah responden supaya hasil penelitian bisa menghasilkan generalisasi yang optimal.

