BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh Transformational *Leadership, Organizational Commitment,* dan *Trust in Organization* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Rumah PT. Pabrik Gula Pagotan Madiun, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Pabrik Gula Pagotan Madiun. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditunjukkan oleh karyawan.
2. *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Pabrik Gula Pagotan Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung efektivitas organisasi.

3. *Trust in Organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Pabrik Gula Pagotan Madiun. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki karyawan.
4. *Transformational Leadership, Organizational Commitment*, dan *Trust in Organization* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Pabrik Gula Pagotan Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,451 menunjukkan bahwa sebesar 45,1% variasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dijelaskan oleh *Transformational Leadership, Organizational Commitment*, dan *Trust in Organization,* sedangkan sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi PT. Pabrik Gula Pagotan Madiun
    a. Manajemen perusahaan diharapkan terus mengembangkan gaya *Transformational Leadership* dengan memberikan motivasi, inspirasi, perhatian individual, serta mendorong kreativitas karyawan agar perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) semakin meningkat.
    b. Perusahaan diharapkan meningkatkan *Organizational Commitment* melalui pemberian penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang nyaman, serta hubungan kerja yang harmonis sehingga karyawan merasa puas dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik.
    c. Perusahaan perlu terus membangun *Trust in Organization* melalui komunikasi yang terbuka, penerapan kebijakan yang konsisten, transparansi dalam pengambilan keputusan, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan agar kepercayaan terhadap organisasi semakin kuat.
    d. Manajemen diharapkan mempertahankan dan meningkatkan sinergi antara kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kepercayaan organisasi sebagai strategi untuk meningkatkan *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB), sehingga efektivitas dan produktivitas organisasi dapat terus berkembang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), seperti komitmen organisasi, *employee engagement*, budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, atau *perceived organizational support*, sehingga diperoleh model penelitian yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan digeneralisasikan secara lebih luas.