

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mencari tahu tentang analisis *leadership style*, *empowerment*, dan *organizational commitment* terhadap perilaku *Organizational citizenship behavior* di perhotelan di kota Batam.

Berikut hasil kesimpulan yang didapat setelah melakukan penelitian:

1. Variabel *Leadership style* berpengaruh yang signifikan positif terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Hasil ini konsisten dengan penelitian dari Majeed *et al.*, (2017), Eunmi dan Hae (2016), Khan *et al.*, (2013).
2. Variabel *Empowerment* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Hasil ini konsisten dengan penelitian dari Jayarathna (2016), Bowling *et al.*, (2011), Gholami *et al.*, (2013).
3. Variabel *Organizational commitment* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Hasil ini konsisten dengan penelitian dari Yahaya *et al.*, (2012), Kadar (2012), Yang dan Wei (2017), Sahi *et al.*, (2016).

5.2 Keterbatasan

Selama masa penelitian ini ada beberapa keterbatasan yang telah dialami penulis yang menyebabkan kurang sempurna nya hasil penelitian ini. Berikut keterbatasan yang terjadi:

1. Kurangnya jumlah data yang didapat dari responden, karena ruang lingkup yang terbatas, dan pertanyaan kuesioner dinilai cukup sulit dan banyak sehingga beberapa responden memutuskan untuk tidak melengkapi kuesioner.
2. Sampel yang diambil masih kurang banyak karena beberapa pihak HRD perhotelan tertentu enggan memberikan izin dan memberikan informasi yang dibutuhkan penulis dan tidak melibatkan karyawan untuk mengisi kuesioner.

5.3 Rekomendasi

Setelah ditinjau dari kesimpulan dan keterbatasan maka penulis dapat memberikan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya. Berikut rekomendasi yang penulis berikan:

1. Penelitian berikutnya akan menambah jumlah responden secara menyeluruh di seluruh perhotelan di kota Batam mulai dari bintang 1 sampai bintang 5.
2. Peneliti selanjutnya akan menambah satu variabel independen yaitu *job satisfaction* supaya mendapat hasil yang lebih signifikan dan menarik. Alasan penulis memilih kepuasan kerja karena faktor *job satisfaction* dapat terjadi dari pengaruh yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan (Yahaya *et al.*, 2012).