

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Pemerintah Kota Bekasi, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan latar belakang masalah dapat disimpulkan rendahnya tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Pemerintah Kota Bekasi disebabkan oleh kurangnya kemampuan kerja, kurangnya disiplin kerja, rendahnya kecerdasan emosional, rendahnya kepuasan kerja, dan lemahnya budaya organisasi.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai.
3. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah mencari persamaan regresi. Dari analisis tersebut dapat diketahui budaya organisasi (variabel X) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (variabel Y) memiliki persamaan regresi yaitu  $\hat{Y} = 45,17 + 0,469X$ .
4. Berdasarkan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran dengan rumus *Liliefors*, diperoleh kesimpulan bahwa data berdistribusi

normal, yaitu nilai  $L_{hitung}$  terbesar 0,065 dan  $L_{tabel}$  untuk  $n = 139$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  adalah 0,075. Ini berarti  $L_{hitung} < L_{tabel}$ .

5. Perhitungan uji kelinieran regresi disimpulkan bahwa model persamaan regresi berarti (signifikan), karena  $(F_h) 0,51 < (F_t) 1,56$  ini berarti  $H_0$  diterima dan model regresi linier.
6. Untuk uji koefisien korelasi dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson dihasilkan koefisien korelasi sebesar 0,531 yang berarti terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini mengartikan semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat OCB pada pegawai.
7. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 28,15%, sedangkan 71,85% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari variabel dalam penelitian yang digunakan.
8. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dari 3 (tiga) indikator budaya organisasi, indikator yang paling berpengaruh adalah kebiasaan. Dan dari 5 (lima) dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dimensi yang paling berpengaruh adalah dimensi *Sportmanship* atau berpikir positif terhadap organisasi.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, implikasi yang didapatkan dalam penelitian ini adalah:

1. Indikator dan dimensi terendah dalam penelitian ini adalah norma dan *altruism* (membantu rekan kerja). Hal ini dapat terjadi karena pegawai banyak yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan dalam bekerja seperti datang terlambat, tidak mengikuti apel, dan lain sebagainya. Selain itu, pegawai juga kurang perilaku sosialnya dalam memberikan bantuan kepada pegawai lain. Oleh karena itu, budaya organisasi ini dapat menyebabkan rendahnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai.
2. Kebiasaan merupakan indikator terbesar dalam variabel budaya organisasi. Hal ini mengandung implikasi bahwa kebiasaan – kebiasaan baik yang dilakukan oleh pegawai akan menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai dibandingkan dengan kebiasaan – kebiasaan buruk yang dilakukan pegawai.
3. Dimensi *sportmanship* (berpikir positif pada organisasi) merupakan dimensi terbesar dalam variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini mengandung implikasi bahwa jika pegawai selalu berpikir positif terhadap organisasi dan membela organisasi saat dikritik orang lain, maka pegawai akan lebih mudah dan giat dalam bekerja untuk kemajuan organisasi.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran – saran yang diberikan peneliti adalah:

1. Berdasarkan perhitungan skor dimensi pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), diperoleh skor dimensi terendah adalah *Altruism* (membantu rekan kerja), maka disarankan agar pegawai dapat membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, dan membantu orientasi pegawai baru walaupun bukan tugasnya supaya tujuan organisasi dapat tercapai, sehingga pekerjaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.
2. Berdasarkan perhitungan skor indikator pada variabel budaya organisasi, diperoleh skor indikator terendah adalah norma, maka disarankan agar pegawai dapat mematuhi aturan yang berlaku dalam organisasi supaya kedisiplinan akan terjaga dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Jika pegawai melanggar aturan, pegawai berhak mendapatkan sanksi dan hukuman. Begitu juga kepada pegawai yang teladan dan taat terhadap aturan, pegawai berhak mendapatkan penghargaan dari atasan atas kedisiplinannya.
3. Berdasarkan identifikasi masalah, rendahnya kepuasan kerja disebabkan karena kurangnya pengawasan dan pembinaan dari pimpinan. Maka disarankan agar pimpinan secara teratur melakukan pengawasan kepada pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan, supaya pekerjaan dapat terselesaikan dan pegawai juga dapat melakukan pelayanan dengan baik kepada masyarakat.