

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan PO Putra Karya Jasa Usaha”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Deskripsi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* karyawan PO Putra Karya Jasa Usaha adalah:
 - a. Gaya kepemimpinan transformasional yang kurang efektif dalam meningkatkan perilaku kewarganegaraan karyawan dapat dilihat dari pemimpin yang belum mampu menyampaikan tujuan bersama dengan simbol tertentu hal ini bisa di sebabkan karena tingkat pendidikan karyawannya yang rendah sehingga karyawan sulit dalam menerima simbol-simbol tertentu yang diberikan oleh pemimpin, pemimpin belum mampu menyampaikan visi dan misi perusahaan dengan jelas serta pemimpin yang belum mampu melihat potensi dan aspirasi yang ada pada bawahannya juga menjadi bukti kurang efektifnya gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh sang pemimpin.

- b. Budaya organisasi yang sangat lemah akan mempengaruhi perilaku karyawannya, hal tersebut dapat dilihat dari perusahaan yang tidak menuntut karyawannya untuk inisiatif dalam bekerja hal ini dikarenakan tingkat pendidikan karyawan yang rendah dan jenis pekerjaan lapangan yang tidak mengharuskan karyawan untuk berinisiatif dalam bekerja, perusahaan tidak menuntut karyawan untuk bekerja mendahulukan tercapainya tujuan bersama dibanding individu hal ini karena karyawan bekerja secara individu, perusahaan juga tidak menuntut karyawan berani dalam mengambil resiko terhadap apa yang dilakukan. Perusahaan tidak menuntut karyawannya agresif dalam menerima tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan karena sistem kerja mereka yang ditentukan berdasarkan jadwal yang sudah ditentukan.
- c. Rendahnya OCB yang dimiliki oleh karyawan akan sangat mempengaruhi proses dalam mencapai tujuan perusahaan. Rendahnya OCB dapat dilihat dari masih banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu saat akan bekerja hal ini bisa disebabkan oleh status pernikahan karyawan dimana pada karakteristik responden berdasarkan status pernikahan banyak karyawan yang sudah menikah dan karena hal tersebut bisa menyebabkan karyawan datang terlambat karena harus mengurus keluarga terlebih dahulu, karyawan juga belum mampu menghindari pertengkaran dengan rekan kerjanya hal ini bisa

disebabkan oleh masa kerja dibawah lima tahun sehingga perlu adanya adaptasi dari masing-masing karyawannya, selain itu karyawan juga masih banyak yang tidak mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan agar dapat meningkat kualitas pelayanan perusahaan hal ini bisa disebabkan karena rendahnya tingkat pendidikan karyawan yang menyebabkan karyawan malas untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.

2. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PO Putra Karya Jasa Usaha. Dimana pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan, yang artinya semakin efektif gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh pemimpin maka *organizational citizenship behavior* karyawan juga akan semakin tinggi.
3. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PO Putra Karya Jasa Usaha. Dimana pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan, yang artinya semakin kuat budaya yang dimiliki oleh perusahaan maka *organizational citizenship behavior* karyawan juga akan semakin tinggi.
4. Model penelitian gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dapat memprediksikan *organizational citizenship behavior* karyawan PO Putra Karya Jasa Usaha.

5.2. Saran

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut dikemukakan saran yang dianggap relevan:

5.2.1. Saran untuk PO Putra Karya Jasa Usaha

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut ini:

1. Pemimpin harus mampu menyampaikan tujuan bersama dengan simbol yang mudah dipahami oleh karyawan. Mendapatkan rasa nyaman, termotivasi, mengetahui dengan jelas visi dan misi perusahaan, muncul rasa bangga pada karyawan, kebutuhannya terpenuhi serta peningkatan kemampuan merupakan sesuatu yang ingin didapatkan karyawan dari pemimpinnya. Oleh karenanya pemimpin diharapkan untuk lebih peduli terhadap bawahannya agar pemimpin juga mampu mengetahui potensi dan aspirasi yang ada pada karyawannya hal ini bisa dilakukan dengan cara sering mengobrol atau duduk bersama dengan karyawan.
2. Perusahaan diharapkan mampu mendorong karyawannya untuk lebih inisiatif, lebih berani mengambi resiko, cermat, mampu menganalisis pekerjaannya dengan baik agar pekerjaan dapat terselesaikan sesuai target, menumbuhkan keagresifan dan jiwa kompetitif karyawannya. Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara memberikan pelatihan yang efektif dan diikuti oleh lebih dari setengah jumlah karyawan. Mengadakan *gathering* untuk tujuan menumbuhkan rasa memiliki

perusahaan agar karyawan mau berkontribusi lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan.

Perusahaan diharapkan mampu bertindak lebih tegas kepada karyawan yang sering absen dan datang terlambat dengan memberikan sanksi tegas seperti surat teguran, atau potong gaji. Pemimpin juga perlu memberikan hasil evaluasi kerja karyawan, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan positif sehingga kerjasama antar karyawan akan terbentuk.