

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi pada pegawai Badan Kepegawaian Negara Kantor (BKN) Regional III Bandung berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari penilaian dimensi komitmen organisasi berupa komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, serta komitmen normatif. Dari variabel komitmen organisasi yang memiliki penilaian sangat tinggi adalah dimensi komitmen afektif, sedangkan dimensi yang memiliki penilaian sangat rendah adalah dimensi komitmen berkelanjutan.
2. *Leader member exchange* (LMX) di Badan Kepegawaian Negara Kantor (BKN) Regional III Bandung berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari penilaian dimensi *leader member exchange* (LMX) berupa afeksi, loyalitas, kontribusi, dan respek profesional. Dari variabel *leader member exchange* (LMX) yang memiliki penilaian sangat tinggi adalah dimensi afeksi sedangkan dimensi yang memiliki penilaian sangat rendah adalah dimensi kontribusi.
3. *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Badan Kepegawaian Negara Kantor (BKN) Regional III Bandung berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari penilaian dimensi *organizational citizenship behavior* (OCB) berupa *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *conscientiousness*, dan *civic virtue*. Dimensi *courtesy* memiliki penilaian yang sangat tinggi, sedangkan yang terendah yaitu dimensi *altruism*.
4. Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan semakin tinggi komitmen organisasi semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai Badan Kepegawaian Negara Kantor (BKN) Regional III Bandung.
5. Terdapat pengaruh antara *leader member exchange* (LMX) dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa

semakin baik *leader member exchange* (LMX) semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai Badan Kepegawaian Negara Kantor (BKN) Regional III Bandung.

6. Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan *leader member exchange* (LMX) dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi dan *leader member exchange* (LMX) semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Badan Kepegawaian Negara Kantor (BKN) Regional III Bandung.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi pada pegawai Badan Kepegawaian Negara Kantor (BKN) Regional III Bandung dapat ditingkatkan melalui adanya komitmen berkelanjutan dalam diri pegawai sebagai upaya untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Cara untuk membangun komitmen organisasi menurut McShane dan Von Glinow (2010) dalam Wibowo (2017:433) adalah melalui;
a) Justice and support (keadilan dan dukungan). Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi, *b) Shared values* (nilai bersama). Pengalaman pekerja lebih nyaman dan dapat diduga ketika mereka sepakat dengan nilai-nilai mendasari keputusan korporasi, *c) Employee involvement* (pelibatan pekerja). Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi. Pelibatan pekerja juga membangun loyalitas karena memberikan kekuasaan ini menunjukkan kepercayaan organisasi pada pekerjanya.
2. *Leader member exchange* (LMX) pada pegawai Badan Kepegawaian Negara Kantor (BKN) Regional III Bandung dapat ditingkatkan melalui kontribusi yang diberikan oleh atasan atau oleh organisasi terhadap pegawai agar tercipta *leader member exchange* (LMX) yang lebih baik sehingga dapat mempermudah upaya pencapaian tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kontribusi dalam

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

leader member exchange (LMX) dapat ditingkatkan seperti melibatkan pegawai pada tugas-tugas yang menantang, memberikan pelatihan, dan delegasi pada tugas-tugas tertentu. Tingkat kontribusi berpengaruh dalam hal jumlah, kesulitan, dan pentingnya tugas yang diberikan dan diterima oleh anggota karena menunjukkan kepercayaan pemimpin terhadap kemampuan dan kemauan anggota untuk mengerjakan dan menyelesaikan dengan baik tugas yang susah dan penting (Liden & Maslyn, 1988)

3. *Organizational citizenship behavior (OCB)* pada pegawai Badan Kepegawaian Negara Kantor (BKN) Regional III Bandung dapat ditingkatkan melalui sikap *altruism*, seperti membantu proses orientasi lingkungan kerja atau memberi arahan kepada karyawan yang baru meskipun tidak diminta. *Altruism* dapat pula ditunjukkan dengan memberi bantuan teman kerja, seperti membantu rekan kerja yang mungkin mendatangkan situasi disfungsi bagi pegawai, ketika banyak pegawai terlibat dalam perilaku demikian berulang-ulang, hal tersebut akan meningkatkan efektivitas organisasi.
4. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*, dengan demikian penulis merekomendasikan agar para pimpinan dan pegawai Badan Kepegawaian Negara Kantor (BKN) Regional III Bandung terus berusaha untuk meningkatkan komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat ditingkatkan melalui melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan organisasi, memberikan pemahaman kepada pegawai atas tujuan yang harus dicapai secara jelas, mengadakan pertemuan untuk membahas mengenai target setiap pegawai dan perusahaan serta membahas sampai mana pencapaian mereka, sehingga akan timbul komitmen dalam setiap diri pegawai.
5. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *leader member exchange (LMX)* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*, dengan demikian penulis merekomendasikan agar para pimpinan dan pegawai Badan Kepegawaian Negara Kantor (BKN) Regional III Bandung terus berusaha untuk membentuk dan memperbaiki *leader member exchange (LMX)*. Riggio (Dewantara et al., 2017:52) menyatakan bahwa apabila interaksi atasan dan bawahan (LMX) berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan

positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasan banyak memberikan dukungan dan motivasi, hal ini tentunya akan meningkatkan rasa percaya diri dan hormat bawahan pada atasan sehingga mereka tergerak untuk melakukan pekerjaan yang lebih dari apa yang diharapkan oleh atasan mereka.

6. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dan *leader member exchange* (LMX) dengan *organizational citizenship behavior* (OCB), dengan demikian penulis merekomendasikan agar para pimpinan dan pegawai Badan Kepegawaian Negara Kantor (BKN) Regional III Bandung terus berusaha untuk membentuk, memperbaiki, dan meningkatkan kembali komitmen organisasi dan *leader member exchange* (LMX) dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu