

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 3.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan 81 karyawan Kantor Pusat PT. TASPEN (PERSERO) mengenai pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Budaya Organisasi pada karyawan Kantor Pusat PT. TASPEN (PERSERO) berada pada kategori kuat, dimensi *adaptability* menjadi dimensi dengan perolehan nilai indeks tertinggi dalam variabel budaya organisasi, dengan tingginya nilai indeks indikator *creating changes* pada dimensi *adaptability* yang diwakili dengan pernyataan “Perusahaan selalu tanggap dalam merespon setiap perubahan yang terjadi dimasa kini dan masa mendatang” ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pusat PT. TASPEN (PERSERO) melihat perusahaan ini bersama dengan budaya organisasinya mampu menciptakan cara untuk beradaptasi guna memenuhi perubahan kebutuhan di masa kini. Dan dimensi dengan perolehan nilai indeks terendah dalam variabel budaya organisasi yaitu dimensi *consistency* dengan indikator *agreement* yang diwakili oleh pernyataan “Perusahaan selalu melibatkan dan meminta pandangan karyawan berkaitan dengan kebijakan organisasi yang akan dibuat” ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pusat PT. TASPEN (PERSERO) melihat perusahaan ini bersama budaya organisasinya belum cukup mampu untuk menjalin kesepakatan yang tinggi antar karyawan dengan karyawan lain ataupun antar karyawan dengan perusahaan.
2. Gambaran *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Kantor Pusat PT. TASPEN (PERSERO) berada pada kategori sedang, dengan dimensi *civic virtue* sebagai dimensi dengan perolehan nilai indeks tertinggi pada variabel *organizational citizenship behavior*. dengan tingginya nilai indeks dari indikator karyawan berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan organisasi pada dimensi *civic virtue* yang diwakili dengan pernyataan “Saya

selalu berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan perusahaan” ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pusat PT. TASPEN (PERSERO) memiliki keterlibatan yang tinggi dalam setiap kegiatan perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab karyawan kepada perusahaan. Dan dimensi dengan perolehan nilai indeks terendah pada variabel *organizational citizenship behavior* yaitu dimensi *Altruism* dengan indikator inisiatif karyawan untuk menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir yang diwakilkan dengan pernyataan “Saya selalu berinisiatif menggantikan pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir” ini menunjukkan bahwa sikap kesukarelaan karyawan Kantor Pusat PT. TASPEN (PERSERO) masih terbelah rendah, disebabkan karyawan belum mampu mementingkan kepentingan organisasi, dibandingkan dengan kepentingan pribadinya.

3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Kantor Pusat PT. TASPEN (PERSERO).

### 3.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa saran yang mungkin dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan :

1. Untuk budaya organisasi, dimensi *consistency* memperoleh nilai indeks terendah pada variabel budaya organisasi, ini menunjukkan bahwa perusahaan dinilai kurang melibatkan dan meminta pandangan karyawan berkaitan dengan kebijakan organisasi yang akan dibuat perusahaan, untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam berpartisipasi terhadap pembuatan kebijakan atau persoalan terkait isu-isu penting di perusahaan ini, perusahaan dapat membuat sebuah wadah seperti *forum grup discussion* atau sebagainya, baik di tingkat unit kerja/divisi ataupun ditingkat yang lebih besar dengan menghadirkan perwakilan dari setiap divisinya, dari situ karyawan dapat ikut serta memberikan pandangan dan terlibat langsung terhadap kebijakan yang akan diambil dan dijalankan oleh perusahaan, maka setiap karyawan akan merasa bahwa keberadaannya di perusahaan ini lebih diakui oleh

perusahaan, dan selain itu pun perusahaan akan mendapatkan banyak sekali masukan berupa ide dan gagasan yang lebih beragam dengan keterlibatan karyawan yang lebih maksimal. Selain itu, pada dimensi *involvement* perusahaan dinilai kurang dapat memberikan wewenang penuh kepada karyawannya dalam menyelesaikan tugas dengan caranya sendiri, disini perlu adanya kepercayaan dari perusahaan kepada karyawannya dalam melaksanakan tugas dengan caranya sendiri, agar karyawan dapat berinovasi dengan maksimal tanpa sedikitpun merasa dibatasi oleh kebijakan perusahaan, maka dari itu peran seorang manager sangat penting disini, manager harus berkerja lebih *extra* untuk lebih mengawasi dan mengontrol setiap *progress* pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawannya, agar ketika karyawan berinovasi dalam menjalankan pekerjaannya, inovasi tersebut tetap sejalan dan tidak bertentangan dengan nilai-nilai dan budaya perusahaan.

2. Untuk *organizational citizenship behavior*, dimensi *altruism* menjadi dimensi dengan perolehan nilai indeks terendah ini menunjukkan bahwa sikap kesukarelaan karyawan masih terbilang rendah dan tentu akan berdampak pada tugas perusahaan yang dilakukan karyawan, maka untuk meningkatkan sikap sukarela di dalam diri seluruh karyawan, perusahaan perlu membuat suatu cara atau kebijakan berupa program, pelatihan atau kegiatan semacamnya yang dapat menumbuhkan tingkat kesadaran karyawan bahwa tanggung jawab untuk memajukan perusahaan bukan hanya tanggung jawab perorangan melainkan tanggung jawab bersama, sehingga dengan itu karyawan dapat dengan senang hati membatu rekan kerja yang lain tanpa merasa keberatan demi kepentingan perusahaan, karena di dalam diri setiap karyawan terdapat kesadaran bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan merupakan tanggung jawab bersama, maka dengan itu diharapkan seluruh karyawan memiliki sikap *altruism* yang tinggi. Selain itu untuk dimensi *sportsmanship* menunjukkan bahwa belum seluruh karyawan di perusahaan ini dapat menerima atau berada dalam keadaan yang kurang ideal dalam perusahaan dan masih ada karyawan yang sulit untuk

berpandangan positif terhadap keadaan yang terjadi perusahaan, ini dapat terjadi karena masih rendahnya ikatan dan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan ini, maka perusahaan perlu menumbuhkan rasa memiliki atau *sense of belonging* karyawan agar dapat lebih berkerja dengan hati, perusahaan dapat membuat sebuah pelatihan, kegiatan atau semacamnya yang bertujuan untuk menumbuhkan rasa memiliki dan kekeluargaan di hati setiap karyawan, selain itu juga peran seorang manager atau team leader sangat penting untuk menjaga dan menyampaikan setiap informasi dan kebijakan perusahaan yang mungkin akan sulit diterima oleh karyawan, supaya tidak terjadi mispersepsi antara perusahaan dan karyawan.

3. Penelitian ini hanya meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, maka perlu dikaji lebih mendalam mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain, untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.