

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara umum pegawai BAPUSIPDA JABAR menilai positif mengenai perubahan organisasi yang terjadi di lembaga. Hal ini berarti, pegawai BAPUSIPDA JABAR cenderung memandang tugas dan tanggung jawab yang mengiringi perubahan organisasi tersebut bukan sebagai beban namun sebagai tantangan, serta mereka mampu menikmati perubahan tersebut dan berperan aktif di dalamnya.
2. Sebagian besar pegawai BAPUSIPDA JABAR memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* dalam kategori sedang. Pegawai mau meluangkan waktunya untuk membantu pegawai lainnya, melakukan pekerjaan dengan senang hati, tidak menunda melaksanakan pekerjaan, berani memberi ide, serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi mengenai perubahan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai BAPUSIPDA JABAR. Semakin positif persepsi pegawai mengenai perubahan organisasi maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* yang dimiliki pegawai. Sebaliknya, semakin negatif

persepsi mengenai perubahan organisasi maka semakin rendah *organizational citizenship behavior* pada pegawai.

## **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mencoba memberikan saran-saran sebagai berikut :

### **1. Saran terhadap Pegawai BAPUSIPDA JABAR**

Pegawai harus dapat beradaptasi dengan segala kemungkinan terjadinya perubahan dalam tubuh lembaga, mampu mendukung pengenalan dan pemahaman serta keefektifan tugas dan tanggung jawab yang baru. Pegawai perlu memahami alasan dan tujuan dari perubahan yang terjadi dalam lembaga, sehingga pegawai memiliki tanggung jawab untuk melakukan tindakan-tindakan terkait pekerjaan yang memiliki kontribusi positif terhadap kemajuan lembaga. Pegawai juga harus mau mengkomunikasikan kepada atasan mengenai keluhan-keluhannya yang dirasakan selama perubahan berlangsung, sehingga perilaku menolong terhadap rekan kerja ataupun team baru yang menyangkut kepentingan unit kerja dapat muncul dan juga mau bersikap toleransi terhadap berbagai kekurangan yang terdapat dalam lembaga selama proses perubahan.

### **2. Saran terhadap BAPUSIPDA JABAR**

Pihak lembaga dapat memberikan penjelasan perubahan organisasi se jelas-jelasnya pada pegawai. Penjelasan tersebut dapat berupa alasan, tujuan, perbedaan lembaga sebelum dan setelah perubahan, keuntungan bagi lembaga serta bagi pegawai itu sendiri, dan tindakan apa yang dapat dilakukan guna mendukung

perubahan tersebut. Terutama mengenai manfaat mempelajari teknologi baru yang dapat membantu dan mempermudah pekerjaan, sehingga lembaga dapat mempertahankan keterlibatan pegawai secara langsung dalam aktivitas kerja baik dalam perencanaan maupun pengawasan kerja, dan meningkatkan tanggung jawab kerja agar berkembangnya *organizational citizenship behavior* pegawai di dalam diri pegawai semakin tinggi.

### 3. Saran terhadap Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terhadap variabel *organizational citizenship behavior* dapat melakukan penelitian dengan meneliti variabel-variabel lain yang turut berperan dalam memicu *organizational citizenship behavior* pegawai, antara lain kepuasan kerja, keadilan, komitmen organisasi, serta dukungan dari atasan atau melibatkan faktor lain seperti masa kerja, tingkat pendidikan, usia, dan/atau jenis kelamin.

