

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah penulis lakukan mengenai pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung II Kawalayaan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Gambaran Iklim Organisasi pada pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung II Kawalayaan berada pada kategori yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi merupakan sesuatu yang penting dalam suatu perusahaan demi kepentingan bersama dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator Standar Kerja memiliki rata-rata total skor tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa indikator Standar Kerja berhasil menciptakan standar kerja yang baik bagi organisasi terhadap pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung II Kawalayaan. Sedangkan indikator Penghargaan merupakan indikator yang paling rendah diantara indikator lainnya dan harus ditingkatkan.
2. Gambaran *Organizational Citizenship Behavior* pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung II Kawalayaan berada pada kategori yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan sesuatu yang penting dalam suatu perusahaan demi kepentingan bersama dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator *Civic virtue* (Perilaku tanggung jawab dan Keterlibatan) memiliki rata-rata total skor tertinggi. Hal ini dengan perilaku tanggung jawab dan keterlibatan yang dipunyai oleh pegawai dapat memberikan dampak positif bagi organisasi. Sedangkan indikator *courtesy* (hubungan antar sesama karyawan) merupakan indikator yang paling rendah diantara indikator lainnya dan harus ditingkatkan.

3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung II Kawalayaan berada pada tingkat hubungan yang sedang. Koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh Iklim Organisasi serta berpengaruh secara positif. Artinya semakin tinggi Iklim Organisasi semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* begitu juga sebaliknya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya tentang pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung II Kawalayaan, maka penulis memberikan rekomendasi kepada perusahaan terkait dan peneliti selanjutnya. Adapun saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Pada organisasi pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung II Kawalayaan pada indikator Penghargaan sebaiknya harus ditingkatkan, seperti penghargaan dalam bentuk bonus tujuannya supaya pegawai semangat dalam bekerja dan juga dapat meningkatkan produktivitas pada organisasi. Penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada organisasi. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga pegawai dapat terus terpacu dalam bekerja. Bentuk penghargaan lain dapat diberikan berupa pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan formal maupun informal sehingga pegawai terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai dan akan menjadi nilai tambah bagi pegawai yang bersangkutan serta bagi organisasi tersebut.
2. Pada organisasi pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung II Kawalayaan pada indikator *courtesy* (hubungan antar sesama karyawan) harus ditingkatkan, seperti membina saling percaya antar pegawai

(karyawan), saling mendukung antara anggota organisasi, adanya komunikasi yang sehat antar anggota organisasi lebih memperhatikan komunikasi, memberikan motivasi dan memberikan ruang untuk para pegawai menyampaikan setiap keluhan, agar para pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan untuk memperhatikan kinerjanya baik itu yang menjadi tugas perbidang masing-masing maupun untuk kepentingan organisasi secara umum, agar kinerja pegawai sesuai bahkan melebihi dari yang diharapkan.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih bagus dari penelitian ini. Penulis sadar akan banyaknya kekurangan dalam penelitian ini. Penulis juga menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mendalami faktor lain yang mempengaruhi Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung II Kawalayaan. Seperti menggunakan variabel keadaan lingkungan fisik (ruang kerja yang dilengkapi pendingin ruangan, dan ruang kerja yang bersih dan nyaman). Sehingga jika pimpinan menginginkan kinerja pegawai yang baik dan memuaskan, maka harus menyediakan penyejuk ruangan, dan memperhatikan kebersihan ruang kerja dan perlu juga memperhatikan beberapa item indikator lainnya dari variabel iklim organisasi yaitu; keadaan lingkungan fisik, keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan sistem manajemen, konsumen yang dilayani, kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi, serta budaya organisasi.

