

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat, untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Komitmen Organisasi pada Balai pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat cenderung tinggi. Di dalam penelitian ini dimensi *Normative Commitment* (Komitmen Normatif) cenderung tinggi pada indikator tingkat kesediaan karyawan untuk menjaga nama baik organisasi. Sedangkan dimensi *Affective Commitment* (Komitmen Afektif) cenderung rendah pada indikator tingkat keterkaitan emosional karyawan terkait masalah organisasi adalah masalah karyawan itu sendiri.
2. Gambaran Kepuasan Kerja pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat cenderung tinggi. Di dalam penelitian ini dimensi *The work Itself (Pekerjaan Itu Sendiri)* cenderung tinggi pada tingkat kepuasan mengenai pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan kemampuan. Sedangkan dimensi *The work Itself (Pekerjaan Itu Sendiri)* cenderung rendah dengan indikator tingkat keinginan karyawan untuk bekerja keras.
3. Gambaran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) cenderung tinggi. Di dalam penelitian ini dimensi *Conscientiousness* (Kesadaran) cenderung tinggi pada indikator tingkat Tingkat kesadaran berlaku jujur dalam bekerja. Sedangkan dimensi *Civic Virtue* (Moral Kemasyarakatan) cenderung rendah pada indikator tingkat partisipasi pegawai diluar kegiatan perusahaan.
4. Komitmen Organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) secara teori dibuktikan dengan benar atau signifikan dan berpengaruh positif
5. Kepuasan Kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) secara teori dibuktikan dengan benar atau signifikan dan berpengaruh positif.
6. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersamaan secara teori dibuktikan dengan benar atau signifikan dan berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat

1.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan rekomendasi yang dapat dijadikan masukan atau solusi dari permasalahan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat :

1. Mengenai komitmen organisasi mendapati dimensi paling rendah *Affective Commitment* (Komitmen Afektif) pada indikator tingkat keterkaitan emosional karyawan terkait masalah organisasi adalah masalah karyawan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BPNB Jawa Barat menyadari bahwa keterkaitan emosional jika adanya masalah instansi tidak merasa masalah pegawai itu sendiri masih rendah. Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat diharapkan dapat meningkatkan simpati dan empati dalam diri pegawai, salah satunya dengan melakukan kegiatan yang dapat mempererat hubungan antara anggota dan pimpinan, yakni dengan acara berpegian bersama atau mengadakan acara seperti malam keakraban (*upgrading*). Kegiatan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kepedulian pegawai terhadap permasalahan atau pekerjaannya.
2. Mengenai kepuasan kerja pada dimensi *The Work Itself* (Pekerjaan Itu Sendiri) menghasilkan tingkat paling rendah, dengan indikator Tingkat keinginan karyawan untuk bekerja keras. Hal ini menunjukkan pegawai BPNB Jawa barat menyadari bahwa keinginan pegawai karyawan untuk bekerja masih rendah. Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat diharapkan dapat meningkatkan keinginan pegawai untuk bekerja keras dalam melakukan kegiatan maupun pekerjaan, salah satunya dengan memberikan *rewards* dari setiap pekerjaan yang diselesaikan pegawainya, *rewards* yang diberikan bisa berupa promosi jabatan serta menawarkan jenjang karir yang menjanjikan, agar terciptanya rasa keinginan yang besar untuk bekerja keras dalam mencapai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukannya.
3. Mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB) yang mendapatkan dimensi paling rendah yaitu *Civic Virtue* (Moral Kemasyarakatan) pada indikator tingkat partisipasi pegawai diluar kegiatan perusahaan. Hal ini menunjukkan pegawai BPNB Jawa barat menyadari bahwa partisipasi

pegawai diluar kegiatan instansi masih rendah. Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat diharapkan dapat meningkatkan partisipasi pegawai diluar kegiatan instansi, salah satunya dilakukan dengan kegiatan *bonding* atau *refreshing* diluar pekerjaan bersama dengan ketentuan wajib ikut atau mengadakan makan bersama saat jam istirahat, sehingga kegiatan tersebut diharapkan dapat mampu meningkatkan partisipasi pegawai diluar kegiatan instansi dan menumbuhkan rasa memiliki dan kekeluargaan dalam diri karyawan, sehingga tidak merasa enak bila tidak hadir atau tidak berpartisipasi dalam kegiatan diluar perusahaan. Selain itu dimensi *Altruism* (Kesukarelaan) termasuk rendah hal ini menunjukkan bahwa sikap kesukarelaan karyawan masih terbilang belum sesuai sehingga akan berdampak pada tugas yang dilakukan karyawan untuk perusahaan, untuk meningkatkan sikap kesukarelaan di dalam diri karyawan, BPNB Jawa barat dapat menumbuh sikap kesukarelaan dengan menyadarkan bahwa untuk memajukan organisasi dibutuhkan tanggung jawab bersama bukan hanya tanggung jawab perorangan, sehingga dengan itu pegawai bisa saling percaya satu sama lain, ada rasa senang membantu rekan kerja yang lain tanpa merasa terbebani. Dimensi *conscientiouness* (Kesadaran) masih terbilang rendah dengan salah satunya indikator tingkat kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Untuk meningkatkan sikap kesadaran dengan menyadarkan bahwa kedisiplinan merupakan hal penting dengan kehadiran kemudian pekerjaan yang diberikan instansi merupakan tanggung jawab perorangan dan jika tidak diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan, harus adanya kesepakatan agar ada konsekuensi sehingga hal tersebut tidak terulang sehingga tidak menjadikan tugas yang seharusnya diselesaikan tapi diselesaikan oleh rekan kerjanya. Selanjutnya dimensi *sportsmanship* juga masih belum sesuai dimana indikator tingkat pegawai mampu menyesuaikan diri dengan situasi yang kurang ideal, hal ini terjadi dikarenakan masih rendahnya ikatan pegawai dengan perusahaan maka dari itu instansi perlu menumbuhkan rasa memiliki salah satunya dengan pelatihan agar diharapkan menumbuhkan rasa memiliki dan kekeluargaan dihati pegawai kepada Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat.

4. Karena komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), maka dari itu untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi diantaranya melakukan komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan dikarenakan BPNB banyak memiliki kegiatan dengan program melayani masyarakat tentang budaya, menyampaikan tujuan bersama sehingga menumbuhkan semangat dan berkeinginan dalam meraih tujuan organisasi, serta menciptakan keharmonisan lingkungan kerja, sedangkan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan salah satunya dengan memberikan pelatihan kepada pegawai, memfasilitasi serta memberikan gaji tunjangan yang sesuai, memberikan dukungan kepada karyawan yang memberikan ide untuk organisasi.
5. Dalam penelitian pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat mengenai Komitmen organisasi, Kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan pertama kali penelitian yang dilakukan di BPNB Jawa Barat mengenai permasalahan *organizational citizenship behavior* (OCB), maka dari itu sebagian besar pegawai masih awam terlebih dahulu maksud dan tujuan penelitian ini. Peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu untuk penelitian kedepannya menyarankan dapat mengkaji faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Seperti budaya organisasi, kepribadian, motivasi, kepemimpinan transformasional dan sebagainya.