

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di UTP Surakarta. Hal ini berarti bahwa semakin kuat motivasi yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan OCB di UTP Surakarta.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di UTP Surakarta. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi maka akan meningkatkan OCB di UTP Surakarta.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di UTP Surakarta. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan OCB di UTP Surakarta.
4. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di UTP Surakarta. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi, penerapan budaya organisasi dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan OCB di UTP Surakarta.

5. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi OCB di UTP Surakarta.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan dan kekurangan, diantaranya adalah sampel penelitian masih sebatas pada karyawan atau tenaga kependidikan dan tidak melibatkan unsur dosen selaku tenaga pendidik sehingga penelitian ini belum dapat digeneralisir sebagai gambaran secara menyeluruh dari perilaku karyawan atau sumber daya manusia secara menyeluruh pada UTP Surakarta.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, ada beberapa saran yang diberikan oleh peneliti bagi pihak-pihak terkait, antara lain :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi, indikator mampu mengendalikan rekan kerja memiliki nilai rata-rata terendah, oleh karena itu UTP Surakarta diharapkan mampu memotivasi karyawan agar saling mengingatkan sesama rekan kerja untuk bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain itu dalam penelitian ini hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan memiliki nilai rata-rata tertinggi, oleh karena itu

UTP Surakarta harus tetap mendorong karyawannya untuk selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel budaya organisasi, indikator sikap kompetitif memiliki nilai rata-rata terendah, oleh karena itu UTP Surakarta diharapkan mampu lebih membudayakan karyawan untuk memiliki sifat kompetitif dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu dalam penelitian ini hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator orientasi pada tim dan kestabilan organisasi memiliki nilai rata-rata tertinggi dari semua indikator variabel budaya organisasi. Oleh karena itu UTP Surakarta diharapkan mampu terus meningkatkan kesadaran untuk bekerja secara tim dan menjaga kestabilan dalam organisasi.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen organisasi, indikator ketergantungan pada organisasi memiliki nilai rata-rata terendah, oleh karena itu UTP Surakarta diharapkan mampu memenuhi kebutuhan karyawan sebaik mungkin agar karyawan dapat merasa memiliki ketergantungan terhadap UTP Surakarta. Selain itu dalam penelitian ini hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator kebahagiaan dalam organisasi memiliki nilai rata-rata tertinggi dari semua indikator variabel komitmen organisasi, oleh karena itu UTP Surakarta diharapkan mampu untuk selalu membuat karyawan bahagia bekerja didalamnya.