

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pegawai Kantor Pemerintahan Kota Yogyakarta, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik praktik budaya organisasi di Kantor Pemerintahan Kota Yogyakarta maka akan semakin meningkatkan kesediaan karyawan secara sukarela untuk bekerja melebihi ketentuan minimal (perilaku kewarganegaraan organisasi)
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat komitmen organisasi di Kantor Pemerintahan Kota Yogyakarta maka akan semakin meningkatkan kesediaan karyawan secara sukarela untuk bekerja melebihi ketentuan minimal (perilaku kewarganegaraan organisasi)
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan karyawan di Kantor Pemerintahan Kota Yogyakarta maka akan semakin meningkatkan kesediaan karyawan secara sukarela untuk bekerja melebihi ketentuan minimal (perilaku kewarganegaraan organisasi).
4. Budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Perlunya menjaga konsistensi praktik budaya organisasi yang ada di lingkungan Kantor Pemerintah Kota Yogyakarta salah satunya dengan meningkatkan keterbukaan komunikasi dalam organisasi baik pimpinan dengan karyawan maupun antar karyawan. Prinsip-prinsip budaya organisasi harus selalu ditanamkan dalam diri karyawan agar dalam berperilaku dan menjalankan tanggungjawab pekerjaan sesuai dengan nilai-nilai budaya organisasi. Implementasi budaya organisasi secara tepat diharapkan dapat meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi.
2. Hasil analisis deskriptif menunjukkkn bahwa kesediaan karyawan untuk berkorban demi kepentingan organisasi dinilai masih kurang optimal. Untuk itu perlu menanamkan kesadaran dan pemahaman karyawan terhadap rasa memiliki organisasi sehingga karyawan memiliki tanggungjawab untuk lebih mementingkan kepentingan organisasi daripada kepentingan individu. Secara umum upaya untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan dengan cara menumbuhkan rasa bangga terhadap organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja karyawan dan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya komitmen organisasional karyawan maka diharapkan akan meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif ditunjukkan bahwa tingkat kepuasan terhadap kejelasan kebijakan organisasi dan lingkungan kerja dinilai lebih rendah dibandingkan indicator kepuasan kerja lainnya. Untuk itu Pimpinan perlu mensosialisasikan kebijakan yang ada dengan lebih jelas dan transparan sehingga dapat dipahami oleh karyawan. Disamping itu perlu memperbaiki kondisi lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik dan non fisik agar karyawan merasa puas dalam bekerja. Perbaikan

lingkungan kerja fisik dapat dilakukan dengan melengkapi sarana dan prasarana pendukung kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan dan sesama karyawan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka diharapkan akan meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan penelitian yang ada dalam penelitian ini adalah:

1. Terbatasnya jumlah responden penelitian dikarenakan menyesuaikan kebijakan pembatasan sampel dari Kantor Pemerintah Kota Yogyakarta. Keterbatasan jumlah sampel ini berdampak pada belum terwakilinya secara lebih detail dari perilaku organisasional karyawan atau perilaku kewarganegaraan organisasi dari setiap unit kerja.
2. Variabel penelitian yang mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi masih terbatas pada variabel budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja, dimana belum melibatkan variabel lainnya yang bersifat internal seperti motivasi kerja dan kompetensi karyawan. Keterbatasan ini ditunjukkan dari hasil analisis koefisien determinasi yang menyatakan bahwa kontribusi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dalam penelitian ini sebesar 49,4%.