

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Puskesmas Kecamatan Pakem. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi (r_{xy}) = 0.277 dengan $p = 0.028$ ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Puskesmas Kecamatan Pakem. Artinya semakin positif komitmen organisasi maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior*. Sebaliknya, semakin negatif komitmen organisasi maka semakin rendah *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan Puskesmas Kecamatan Pakem memiliki komitmen organisasi yang cenderung tinggi dengan persentasi subjek sebesar 35.4 % serta komitmen organisasi yang cenderung sedang dengan presentasi subjek sebesar 64.6%. dan *organizational citizenship behavior* yang cenderung tinggi dengan presentasi subjek sebesar 39.58% serta *organizational citizenship behavior* yang cenderung sedang dengan presentasi subjek sebesar 60.42%. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.077. koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel variabel komitmen organisasi menunjukkan kontribusi 7.7% terhadap *organizational*

citizenship behavior dan sisanya 92.3% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan juga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Puskesmas Kecamatan Pakem. Ini bisa dilihat dari koefisien korelasi (r_{xy}) = 0.548 dengan $p = 0.000$ ($p < 0,05$) Semakin positif persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior*. Sebaliknya, semakin negatif persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik maka semakin rendah *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan Puskesmas Kecamatan Pakem memiliki persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik yang cenderung positif dengan persentasi subjek sebesar 10.42%. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.301 yang menunjukkan bahwa variabel persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik menunjukkan kontribusi 30.1% terhadap *organizational citizenship behavior* dan sisanya 69.9% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan stres kerja.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Perusahaan disarankan untuk menjaga *organizational citizenship behavior* karyawan yang sudah masuk dalam kategori tinggi dan meningkatkan *organizational citizenship behavior* yang masih dalam kategori sedang. Komitmen organisasi dan persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perusahaan perlu lebih mengeluarkan aspek – aspek yang ada komitmen organisasi dan persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.077. koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi menunjukkan kontribusi 7.7% terhadap *organizational citizenship behavior* dan sisanya 92.3% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan stres kerja.

Selanjutnya, penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.301 yang menunjukkan bahwa variabel persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik menunjukkan kontribusi 30.1% terhadap *organizational citizenship*

behavior dan sisanya 69.9% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan stres kerja.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih menggali teori dan faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu seperti faktor gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan stres kerja. Karena penelitian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) masih cukup kurang terutama pada faktor-faktor diatas. Selain itu peneliti selanjutnya di harapkan untuk mengikuti langsung proses penyebaran skala karena dalam penelitian ini skala di sebarakan dengan bantuan pihak instansi, sehingga waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan penyebaran skala berlangsung lama. Peneliti selanjutnya juga di harapkan untuk melakukan pengukuran dengan memperhatikan beban dan jenis pekerjaan subjek karena setiap jenis pekerjaan memiliki beban kerja dan tuntutan yang berbeda-beda dan dapat mempengaruhi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan serta untuk menghindari terjadinya ketidaksesuaian antara data dan kondisi subjek yang sebenarnya.