

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai RSUD dr Soeselo Slawi. Semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh pegawai. Sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin rendah *organizational citizenship behavior* pada pegawai. Hasil kategorisasi budaya organisasi cenderung sedang dan *organizational citizenship behavior* cenderung tinggi.

Koefisien determinasi sebesar 0,513 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berkontribusi sebesar 51,3% terhadap *organizational citizenship behavior* dan sisanya terdapat hubungan dengan faktor lain yaitu kepribadian dan suasana hati, dukungan organisasional, kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Subjek (Pegawai RSUD dr Soeselo Slawi)

Subjek pada umumnya telah memiliki *organizational citizenship behavior* dalam kategori tinggi dan kategori sedang. Berdasarkan hal tersebut diharapkan kepada pegawai RSUD dr Soeselo Slawi agar mempertahankan dan meningkatkan OCB yang telah dimiliki. Salah satunya dengan tetap menaati seluruh peraturan instansi dan juga tolong menolong dalam pekerjaan antar pegawai.

## 2. Bagi RSUD dr Soeselo Slawi

Bagi RSUD dr. Soeselo Slawi agar dapat meningkatkan dan mempertahankan *organizational citizenship behavior* pada pegawai, yaitu dengan meningkatkan budaya organisasi yang terdapat dalam instansi, seperti melatih pegawai untuk lebih detail dalam bekerja, membiasakan pegawai untuk menciptakan ide ide inovatif terkait dengan instansi, memberikan tugas yang sesuai dengan karakteristik pegawai, dan mengutamakan pada saat-saat yang memungkinkan pegawai diorganisir untuk bekerja dalam tim. Karena dari hasil penelitian ini, budaya organisasi mempunyai kontribusi yang cukup besar terhadap OCB yaitu 51,3%.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian tema serupa agar dapat melakukan penelitian OCB dengan faktor-faktor lainnya, karena faktor-faktor yang mempengaruhi OCB lainnya cukup banyak seperti motivasi kerja, loyalitas terhadap organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, dll. Untuk peneliti selanjutnya juga diharapkan

dapat mengambil sampel yang lebih banyak dan meneliti di lokasi lain seperti pabrik, SLB (sekolah luar biasa), dll agar menjadi suatu hasil penelitian yang baru, dan juga dapat melakukan penelitian di lokasi yang mengizinkan *Try Out* dan penelitian secara online melalui *google form*, dan yang terakhir agar peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian secara lengkap sehingga data yang diperoleh akan lebih maksimal.