

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan persepsi terhadap kepemimpinan transformasional dengan *OCB* dan diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,791 ($p < 0,050$). Hal ini menunjukkan komitmen organisasi dan persepsi terhadap kepemimpinan transformasional mempunyai sumbangan terhadap *OCB* pada pegawai. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki pegawai dan semakin baik persepsi pegawai terhadap kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi tingkat terjadinya perilaku *OCB* pada pegawai tersebut dan sebaliknya jika pegawai tersebut memiliki komitmen rendah dan mempersepsikan kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan sesuatu yang kurang efektif maka kecenderungan munculnya perilaku *OCB* pun akan rendah. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel komitmen organisasi dan persepsi terhadap kepemimpinan transformasional dengan *OCB* adalah (62,6%), sedangkan sisanya (37,4%) dijelaskan oleh faktor lain selain komitmen organisasi dan persepsi terhadap kepemimpinan transformasional.

B. Saran

1. Pegawai yang bersangkutan.

Bagi pegawai Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas DIY, yang memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi agar dapat mempertahankan *Organizational Citizenship Behavior* dan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* bagi pegawai yang masuk pada kategori sedang dengan cara menjaga hubungan yang baik dengan pegawai lain, lebih menyatu dengan lingkungan pekerjaan, melakukan pekerjaan dengan sukarela, dan efisiensi meningkat. Dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* dapat meningkatkan efektivitas organisasi dikarenakan *Organizational Citizenship Behavior* mampu menghindari seorang karyawan melakukan kesalahan dan perselisihan.

2. Bagi Perusahaan

Perlu adanya pembinaan dan melakukan sosialisai kepada seluruh pegawai dalam rangka menciptakan kondisi yang akan mengarahkan pada semakin meningkatnya *Organizational Citizenship Behavioral (OCB)* yang dimiliki oleh pegawai serta bisa di jadikan sebagai bahan pengembangan karier pegawai atau bahan masukan dalam penilaian kinerja pegawai dengan menilai tingkat *Organizational Citizenship Behavioral* pegawai.

3. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan jika ingin memilih subjek penelitian di perusahaan pemerintah diharapkan dapat mengurus surat-surat perijinan dari

jauh hari sebelum melakukan penelitian, sehingga waktu untuk menunggu penelitian tidak berlangsung lama. Penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavioral* dapat menggunakan variabel lain selain komitmen organisasi dan persepsi terhadap kepemimpinan transformasional, sehingga dapat diungkap kontribusi lain diluar dua variabel tersebut, misalnya kepuasan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, kepribadian dan sebagainya. Selain itu, untuk menghindari ketidaksesuaian antara data yang diperoleh dengan kondisi subjek yang sebenarnya (*faking good*) maka peneliti selanjutnya disarankan untuk membagikan skala penelitian kepada subjek secara langsung agar dapat memantau langsung proses pengisian skala.