

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* pada pegawai yang bekerja di Unit Pelaksana Teknis Pendidikan di Yogyakarta adalah diterima, ditunjukkan dengan nilai r hitung $> r$ tabel yaitu $0,598 > 0,254$ dengan nilai signifikansi $(0,000) < \alpha (0,050)$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan OCB yang berarti semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi pula tingkat OCB, sebaliknya semakin negatif iklim organisasi maka semakin rendah pula tingkat OCB. Hasil perhitungan menunjukkan dalam persen 35,88% dengan koefisien determinan $(r^2) = 0,598$ yang mana angka tersebut menunjukkan seberapa besar sumbangan variabel iklim organisasi terhadap variabel OCB dan 64,12% dipengaruhi oleh variabel lain, Zurasaka (2008) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB yaitu budaya organisasi, kepribadian dan susana hati, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas hubungan atau interaksi antara atasan dan bawahan, dan masa kerja.

Kategorisasi data penelitian menurut Azwar (2015) digunakan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Tabel tersebut menunjukkan kategorisasi skor skala Iklim Organisasi yang menunjukkan

bahwa 5% (3 subjek) merasakan iklim organisasi dalam kategori positif dan 95% (57 subjek) merasakan iklim organisasi dalam kategori negatif.

Skala OCB ini dikategorisasikan menjadi 3 yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil yaitu kategorisasi tinggi sebesar 3.3% (2 subjek) kategorisasi sedang sebesar 10% (6 subjek) dan kategori rendah sebesar 86.7% (52 subjek).

B. Saran

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

1. Bagi subjek

Skor skala OCB dengan kategori rendah sebesar 86.7% (52 subjek), dapat disimpulkan bahwa tingkat OCB pada pegawai yang bekerja di Unit Pelaksana Teknis Pendidikan di Yogyakarta ini masih rendah, maka pegawai diharapkan untuk mampu meningkatkan perilaku OCB di organisasi tempat mereka bekerja dengan cara berusaha beradaptasi dengan iklim organisasi tempat pegawai bekerja dan berusaha untuk mencintai pekerjaan yang ditekuni sehingga terhindar dari hal-hal yang dapat merugikan diri-sendiri dan pihak organisasi.

2. Bagi Instansi

Dengan hasil skor skala OCB dengan kategori rendah sebesar 86.7% (52 subjek), maka hendaknya Unit Pelaksana Teknis Pendidikan di Yogyakarta

ini dapat membenahi sumber daya manusia yang ada agar dapat berperan dalam keberhasilan dan kemajuan organisasi, dan memberikan edukasi tentang pentingnya perilaku OCB bagi organisasi ini.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian tentang “Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan OCB Pegawai pada sebuah Unit Pelaksana Teknis Pendidikan di Yogyakarta”, ini mempunyai banyak dimensi di masing-masing variabel, dan mempunyai aitem *favorable* dan *unfavorable* masing-masing sebanyak 4 aitem, sehingga proses pengambilan data sangat banyak dan peneliti menemukan kesukaran dalam memilah data dengan melibatkan 60 responden, maka bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel OCB dengan memilih dimensi lainnya yang memudahkan bagi peneliti selanjutnya, dikarenakan apabila pengambilan data atau kuisioner ditinggal atau dititipkan oleh pihak lain, maka hasil belum dapat maksimal, serta memasukkan metode wawancara dengan beberapa responden agar data yang dihasilkan diharapkan akan lebih baik dan berkolerasi positif.