

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan dari penelitian mengenai Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Cityzenship Behavior* pada karyawan Cv. Gandum Mas Sejahtera Karawang yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dengan metode deskriptif menunjukkan bahwa Budaya Organisasi pada karyawan Cv. Gandum Mas Sejahtera Karawang berada pada kriteria yang Baik dengan rata-rata skor 264,4 , sesuai pada tabel 3.4 analisis rentang skala dengan nilai tersebut maka variabel budaya organisasi berada pada skala interval 224 – 276 yakni memiliki kategori yang baik. Artinya Budaya Organisasi yang diterapkan oleh karyawan Cv. Gandum Mas Sejahtera Karawang berkategori baik, walaupun masih ada indikator dengan nilai terendah yaitu indikator kedailan yakni dengan skor 256.
2. Berdasarkan hasil penelitian dengan metode deskriptif menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi pada karyawan Cv. Gandum Mas Sejahtera Karawang berada pada kriteria yang Baik dengan rata-rata skor 265,6 , sesuai pada tabel 3.4 analisis rentang skala dengan nilai tersebut maka variabel komitmen organisasi berada pada skala interval 224 – 276 yakni memiliki kategori yang baik. Artinya Komitmen Organisasi yang diterapkan oleh karyawan Cv. Gandum Mas Sejahtera Karawang berkategori baik, walaupun masih ada indikator dengan nilai terendah yaitu indikator kebahagiaan dalam organisasi yakni dengan skor 260.
3. Berdasarkan hasil penelitian dengan metode deskriptif menunjukkan bahwa *Organizational Cityzenship Behavior* pada karyawan Cv. Gandum Mas Sejahtera Karawang berada pada kriteria yang Baik dengan rata-rata skor 263,2 , sesuai pada tabel 3.4 analisis rentang skala dengan nilai tersebut maka variabel *Organizational Cityzenship Behavior* berada pada skala

interval 224 – 276 yakni memiliki kategori yang baik. Artinya *Organizational Cityzensip Behavior* yang diterapkan oleh karyawan Cv. Gandum Mas Sejahtera Karawang berkategori baik, walaupun masih ada indikator dengan nilai terendah yaitu indikator fokus dengan hal yang salah yakni dengan skor 255.

4. Terdapat Korelasi antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi yaitu sebesar 0,813. Sesuai pada tabel 3.5 interpretasi koefisien korelasi dengan nilai tersebut maka hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi berada pada interval 0,800 – 0,1000 yakni memiliki kategori hubungan sangat kuat. Artinya tingkat hubungan antara variabel budaya organisasi dengan komitmen organisasi memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan searah karena nilainya positif.
5. Terdapat Pengaruh Parsial Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Cityzenship Behavior* yaitu dengan koefisien jalur sebesar 0,571 dan Sesuai pada tabel 4.62 menunjukkan bahwa pengaruh parsial Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Cityzenship Behavior* yaitu sebesar 49,4%.
6. Terdapat Pengaruh Parsial Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Cityzenship Behavior* yaitu dengan koefisien jalur sebesar 0,362 dan sesuai pada tabel 4.63 menunjukkan bahwa pengaruh parsial Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Cityzenship Behavior* yaitu sebesar 29,9%.

Karena nilai koefisien jalur 0,571 lebih besar dari 0,362 dan nilai pengaruh parsial 49,4% lebih besar dari 29,9% maka dapat dinyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi lebih banyak memberikan Kontribusi Terhadap *Organizational Cityzenship Behavior* di bandingkan dengan variabel Komitmen Organisasi.

7. Total pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Cityzenship Behavior* sebesar 0,793. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berkontribusi terhadap *Organizational Cityzenship Behavior* sebesar 79,3% ,sedangkan sisanya 20,7% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Cityzenship Behavior* pada karyawan Cv. Gandum Mas Sejahtera Karawang, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1.2.1 Saran bagi Perusahaan

1. Budaya Organisasi sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Untuk itu, perusahaan dapat memperbaiki salah satu unsur dari indikator yang bernilai rendah yaitu keadilan. Dengan memperhatikan semua karyawan dan memastikan karyawan mendapatkan apa yang menjadi haknya tentunya dengan perlakuan yang sama antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.
2. Sebuah budaya organisasi tidak akan terlepas dari sebuah komitmen organisasi itu sendiri. Untuk memicu terbentuknya sebuah komitmen yang kuat maka karyawan harus mendapatkan kebahagiaan dalam sebuah organisasi tersebut. Untuk itu, perusahaan hendaknya memastikan bahwa semua unsur yang ada di dalam perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan dapat menjadi pemicu bagi karyawan bekerja dengan nyaman di lingkungan kerjanya.
3. Perilaku *Organizational Cityzensip Behavior* belum tercipta dengan sangat baik pada Cv. Gandum Mas Sejahtera Karawang, terbukti dengan indikator fokus pada hal yang salah memiliki nilai terendah di bandingkan dengan indikator lainnya. Untuk itu pemimpin perusahaan, harus selalu memantau karyawannya dengan baik, dan harus bisa menjadi penengah apabila terdapat masalah yang terjadi di lingkungan perusahaan. Begitupun dengan karyawannya, harus memiliki kepribadian *problem solving* atau kemampuan menemukan dan memecahkan masalah dengan baik.
4. Budaya organisasi tanpa sebuah komitmen organisasi pada setiap individu akan lebih sulit dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan. Karena terbukti dari hasil penelitian penulis terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel

budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Untuk itu, dalam menciptakan sebuah lingkungan kerja yang sehat maka budaya organisasi harus berjalan beriringan dengan sebuah komitmen organisasi.

5. Sebuah budaya organisasi dapat menciptakan perilaku *Organizational Cityzensip Behavior* melalui aturan perusahaan yang harus di tegakan dan di terapkan oleh pimpinan perusahaan. Selain itu, menciptakan sebuah kekompakan dengan mengadakan berbagai acara yang melibatkan karyawan. Dengan hal tersebut, dapat memicu tingkat budaya organisasi yang baik pada karyawan. Apabila tingkat budaya organisasi dapat tercipta dengan baik maka akan terbentuk perilaku *Organizational Cityzensip Behavior* pada karyawan Cv. Gandum Mas Sejahtera Karawang.
6. Sebuah komitmen dapat tercipta apabila karyawan merasa bangga menjadi bagian terpenting bagi perusahaan. Untuk itu, perusahaan dapat mengarahkan karyawan nya agar selalu mengikuti perkembangan perusahaan tentunya dengan menerima masukan dari karyawan nya itu sendiri. Dengan begitu seorang karyawan akan merasa di akui dan di anggap penting bagi perusahaan, tentunya hal tersebut akan memicu sebuah komitmen karyawan agar dapat memiliki perilaku *Organizational Cityzensip Behavior*.
7. Perilaku *Organizational Cityzensip Behavior* dapat di picu oleh terbentuknya budaya organisasi dengan komitmen yang tinggi dari karyawan. Untuk itu, perusahaan dapat memaksimalkan terciptanya budaya organisasi dengan komitmen di dalamnya. Dengan hal itu, maka *Organizational Cityzenship Behavior* dapat tercipta dengan baik.

1.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

1. Menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi serta *Organizational Citizenship Behavior* untuk memperkuat hasil penelitian.
2. Menambahkan jumlah responden pada penelitian selanjutnya.
3. Mengambil *locus* penelitian yang berskala lebih besar atau yang memiliki jumlah pekerja lebih banyak.

