

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana OCB, budaya organisasi, komitmen organisasi dan bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB yang dimoderasi oleh budaya organisasi di organisasi VOM Bandung. Berdasarkan analisis dan pengujian data dengan menggunakan SPSS 17, maka peneliti menarik beberapa simpulan sebagai berikut ini.

1. OCB pada organisasi VOM ini sudah berkembang baik. Hasil kuesioner yang telah diisi oleh anggota VOM sebagai responden menunjukkan bahwa dimensi OCB yang paling menonjol pada organisasi ini adalah *altruism* (perilaku membantu anggota lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional), *civic virtue* (partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah), *conscientiousness* (berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum).
2. Organisasi VOM merupakan suatu organisasi yang memiliki budaya yang kuat, karena nilai-nilainya diposisikan sebagai alat pertimbangan dan landasan serta pedoman dalam setiap hal yang dilakukan. Budaya organisasi

juga sebagai salah satu faktor pertimbangan utama dalam proses pengambilan keputusan di organisasi VOM ini. Hasil kuesioner juga menunjukkan bahwa kebiasaan atau pengalaman masa lalu yang dianggap sudah menjadi kebiasaan atau budaya juga mempengaruhi kebijakan dan proses pengambilan keputusan dalam organisasi ini.

3. Anggota VOM secara umum sudah memiliki komitmen organisasi yang baik. Hal ini dibuktikan oleh peneliti sendiri berdasarkan wawancara, observasi secara langsung dan dengan melihat jawaban responden dari setiap item pertanyaan yang diberikan pada kuesioner. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa setiap dari anggota VOM ini memiliki rasa kepemilikan yang tinggi terhadap organisasi ini dan hal ini dibuktikan dengan rajinnya para anggota untuk hadir dalam setiap latihan yang diadakan.
4. Hasil analisis dan pengujian data dengan menggunakan SPSS 17 menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini tidak didukung. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi interaksi antara komitmen organisasi dan budaya organisasi sebesar $0,362 > 0,005$. Oleh sebab itu, peneliti melakukan pengujian suplemental karena hipotesis dalam penelitian ini tidak didukung. Hasil dari pengujian suplemental tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi dapat mempengaruhi OCB. Komitmen organisasi, budaya organisasi, dan OCB memiliki hubungan yang kuat dan dibuktikan dengan pengujian regresi berganda pada tabel 4.9 yang menunjukkan nilai R sebesar 0,754. Komitmen organisasi dan budaya

organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Komitmen organisasi merupakan variabel yang berpengaruh paling besar terhadap OCB dibandingkan dengan budaya organisasi yaitu sebesar 50,55%. Selanjutnya, komitmen organisasi juga memiliki hubungan yang paling kuat dengan OCB. Hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar 0,711 pada tabel 4.16.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu keterbatasan jumlah responden di dalam penelitian dan kebanyakan subjek penelitiannya adalah perempuan.

5.3 Saran

Peneliti memiliki beberapa saran untuk organisasi VOM dan peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis, yaitu sebagai berikut ini.

1. Organisasi VOM harus terus mempertahankan bahkan meningkatkan komitmen organisasi para anggotanya. Misalnya dengan memperbanyak kebersamaan dan kegiatan yang bermanfaat bagi semua orang.
2. Dimensi OCB yaitu *courtesy* dan *sportsmanship* lebih ditingkatkan lagi, seperti lebih inisiatif dan peka mengenai masalah-masalah anggota lain berkaitan dengan pekerjaan dalam organisasi dan terus menjaga nama baik organisasi juga integritas, baik dalam studi juga pelayanan serta menghindari

isu-isu yang merusak nama baik organisasi meskipun secara pribadi dirugikan.

3. Nilai-nilai budaya organisasi VOM harus terus dipertahankan dan harus juga dipertanggungjawabkan melalui pola pikir, perkataan, dan terlebih lagi perbuatan. Selanjutnya, nilai-nilai yang baik itu harus disosialisasikan dan dibagikan kepada semua orang.
4. Lebih banyak melakukan kerjasama dengan organisasi lain di dalam maupun di luar Universitas Kristen Maranatha, baik itu organisasi sosial maupun organisasi profesional serta baik itu nirlaba maupun bukan nirlaba.
5. Bagi peneliti selanjutnya yang akan menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB yang dimoderasi oleh budaya organisasi agar tetap semangat dan lebih tekun lagi mencari referensi dari penelitian-penelitian sebelumnya serta teori-teori yang mendukung. Walaupun dalam penelitian ini budaya organisasi tidak didukung sebagai variabel moderating, akan tetapi tidak menutup kemungkinan suatu saat nanti hal ini bisa didukung jika menemukan jurnal dan penelitian sebelumnya yang mendukung dengan teori, metode analisis data, dan kuesioner yang tepat.