

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab IV sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Pada variabel budaya organisasi yang memiliki dimensi *involvement, consistency, adaptability, mission* secara umum pada karyawan PT. Fajar Puncak Pratama Bandung, memiliki tingkat budaya organisasi yang kuat pada perusahaan, mereka memahami pentingnya budaya organisasi terutama dalam melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan sehingga mereka mempunyai tanggapan positif terhadap nilai-nilai dalam perusahaan. Selain itu juga mereka telah menyadari nilai-nilai dalam perusahaan serta aturan-aturan begitu sangat berarti dengan lingkungan pekerjaan yang terjalin. Sehingga dapat dikatakan PT. Fajar Puncak Pratama telah dapat memperkenalkan dan mengelola budaya yang dimiliki oleh perusahaan kepada para karyawan dengan baik.
2. Pada variabel *organizational citizenship behavior*, yang meliputi perilaku *altruism, conscientiousness, civic virtue, sportsmanship, dan courtesy* pada PT. Fajar Puncak Pratama memiliki tingkat yang tinggi, sehingga karyawan yang dimiliki berada pada kondisi atau perilaku yang baik. Karyawan dapat mampu berperilaku dalam perusahaan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan secara optimal sehingga mencapai kinerja yang baik dalam perusahaan.
3. pada variabel kinerja yang meliputi *quality, quantity timelines, need for supervision, dan interpersonal impact* pada PT. Fajar Puncak Pratama memiliki tingkat pengaruh

yang tinggi, perusahaan mengetahui bahwa kemajuan suatu organisasi atau perusahaan tergantung kepada hasil kerja dari karyawan yang dimiliki, dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Fajar Puncak Pratama memiliki kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang tinggi pada perusahaan. Sehingga perusahaan harus dapat memberikan *reward* kepada karyawan atas segala hasil kerja yang diperoleh. Sehingga perusahaan dapat mengelola hasil kerja karyawan yang dimiliki.

4. Berdasarkan hasil hubungan dapat disimpulkan bahwa antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,694 menunjukkan hubungan yang positif, artinya jika budaya organisasi dalam perusahaan kuat, maka akan berpengaruh terhadap tingkat *organizational citizenship behavior*
5. Hasil pengaruh antara budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan dinyatakan dengan nilai sig sebesar 0,000 yang berarti terdapat pengaruh antara keseluruhan variabel dalam penelitian sebesar 61,1%, dan sisanya 38,9% dipengaruhi faktor - faktor lain. Faktor – faktor yang lain pada budaya organisasi Robbins (2008:264) terdapat konsekuensi dalam budaya organisasi, antara lain : hambatan untuk perubahan, budaya menjadi kendali manakala nilai-nilai yang dimiliki bersama tidak sejalan dengan nilai-nilai yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi, Merekrut karyawan baru yang karena faktor ras, usia, jenis kelamin, ketidakmampuan (cacat), atau perbedaan-perbedaan lain, tidak sama dengan mayoritas anggota organisasi lain akan menciptakan sebuah perbedaan,serta akuisisi dan merger karena hambatan utama dalam melakukan merger atau akuisisi yaitu perbedaan budaya dalam suatu perusahaan. Untuk *organizational citizenship behavior* menurut George dan Brief dalam Novliadi (2007) kepribadian dan suasana hati (*mood*) juga merupakan penyebab dari seseorang

menampilkan *OCB*, karena seseorang dengan kepribadian tertentu akan menunjukkan suasana hati (*mood*) yang berbeda dalam setiap situasi, sedangkan menurut Novliadi (2007) Kepribadian dan suasana hati (*mood*) pengaruh terhadap timbulnya *organizational citizenship behavior* secara individual maupun kelompok, Persepsi terhadap kualitas interaksi atasan dan bawahan kualitas interaksi atasan dan bawahan juga diyakini sebagai anteseden *organizational citizenship behavior*. Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001: 82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1.Kemampuan mereka, 2.Motivasi, 3.Dukungan yang diterima, 4.Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5.Hubungan mereka dengan organisasi. Maksudnya, bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi .

5.2. Saran.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dan hasil perhitungan, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

- Bagi Perusahaan

Untuk dapat mencapai tujuan PT. Fajar Puncak Pratama Bandung diharapkan setelah adanya hasil penelitian ini, perusahaan mampu terus mengevaluasi segala aspek yang berkaitan dengan budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Setiap karyawan satu sama lain harus mampu memberikan dorongan kepada karyawan lain agar dapat bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan,

- Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk peneliti selanjutnya menggunakan pengembangan model lain, atau dengan obyek penelitian di sektor yang berbeda. Dan untuk penelitian selanjutnya di harapkan dapat memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga lebih dapat meningkatkan kinerja karyawann