

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah iklim organisasional (*structure, warmth, support, reward, identity*) memengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) secara positif. Penelitian ini dilakukan pada PT Multi Garmenjaya yang bergerak di bidang manufaktur garmen dan PDAM Tirta Raharja Cimahi Pusat yang bergerak dibidang pelayanan air minum. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Hipotesis 1, Hipotesis 2b, dan Hipotesis 2d didukung*. Penelitian ini mengkonfirmasi penelitian-penelitian terdahulu (Maamari & Messara, 2012; Meylandani, 2013; Prihatsanti & Dewi, 2010; Suifan, 2016; Randhawa & Kaur, 2015) yang menyatakan bahwa dimensi iklim organisasional *warmth*, dimensi iklim organisasional *reward*, dan iklim organisasional secara keseluruhan memengaruhi OCB secara positif. Dengan demikian, dimensi iklim organisasional *warmth*, dimensi iklim organisasional *reward*, dan iklim organisasional secara berurutan merupakan prediktor sebesar 24,5 persen, 19,3 persen, dan 50,5 persen terhadap OCB. Sementara itu, dalam penelitian ini *Hipotesis 2a, 2c, dan 2e tidak didukung*. Dengan demikian, dimensi iklim organisasional *structure*, dimensi iklim organisasional *support*, dan dimensi iklim organisasional *identity* secara statistik tidak berpengaruh terhadap OCB. Hal ini tidak mengkonfirmasi penelitian-penelitian sebelumnya (Maamari & Messara, 2012; Meylandani, 2013; Prihatsanti & Dewi, 2010; Suifan, 2016; Randhawa & Kaur, 2015) yang menyatakan bahwa dimensi iklim organisasional *structure*, di-

mensi iklim organisasional *support*, dan dimensi iklim organisasional *identity* berpengaruh positif terhadap OCB.

Sementara itu berdasarkan hasil penelitian (Tabel 4.5), dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang relatif cukup berarti antarkonstruksi penelitian dalam studi ini, yaitu antara dimensi iklim organisasional *warmth* ($r = 0,485$; $p < 0,01$; atau sebesar 48,5 persen) dengan OCB, antara dimensi iklim organisasional *reward* ($r = 0,452$; $p < 0,01$ atau sebesar 45,2 persen) dengan OCB, antara dimensi iklim organisasional *identity* ($r = 0,486$; $p < 0,01$; atau sebesar 48,6 persen) dengan OCB, antara iklim organisasional keseluruhan ($r = 0,461$; $p < 0,01$; atau sebesar 46,1 persen) dengan OCB. Selain itu, terdapat hubungan positif yang relatif lemah antarkonstruksi dimensi iklim organisasional *support* dengan OCB ($r = 0,306$; $p < 0,01$; atau sebesar 30,6 persen), dan antara dimensi iklim organisasional *structure* yang secara statistik tidak berkorelasi dengan OCB.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pertama, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini tidak memenuhi kriteria perhitungan jumlah sampel menurut Slovin (seperti yang dikutip dalam Waspodo & Minadaniati, 2012) yang seharusnya berjumlah 322 responden untuk PT Multi Garmenjaya dan 80 responden untuk PDAM Tirta Raharja Cimahi Pusat, ketika diimplementasikan hanya berhasil terkumpul sebanyak 59 responden pada PT Multi Garmenjaya dan 51 responden pada PDAM Tirta Raharja Cimahi Pusat. Hal tersebut dikarenakan pihak PT Multi Garmenjaya merasa keberatan dengan permohonan jumlah sampel yang diajukan oleh peneliti sehingga jumlah ketersediaan responden ditentukan sepenuhnya oleh pihak perusahaan, dan juga

sebagian dari karyawan PDAM Tirta Raharja Cimahi Pusat yang sedang tidak berada di tempat saat pembagian kuesioner penelitian dilaksanakan. *Kedua*, teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini di mana kriteria awal responden adalah karyawan yang telah bekerja di PT Multi Garmenjaya dan PDAM Tirta Raharja Cimahi Pusat lebih dari 1 (satu) tahun, tidak dapat terpenuhi. Dikarenakan keterbatasan dalam jumlah responden, maka 110 jumlah responden yang berhasil terkumpul dipergunakan seluruhnya dalam pengolahan data penelitian ini tanpa melihat lama masa kerja. *Ketiga*, subjek penelitian studi ini hanya melibatkan PT Multi Garmenjaya dan PDAM Tirta Raharja Cimahi Pusat yang masih dianggap kurang sehingga hasil studi ini dianggap belum dapat digeneralisasikan ke semua perusahaan. Memang dalam penelitian ini diakui ada berbagai kelemahan atau keterbatasan, namun keterbatasan itu tidak mengurangi makna dari temuan penelitian ini.

5.3 Saran bagi Penelitian Mendatang

Pertama, untuk penelitian mendatang disarankan untuk dapat memenuhi kriteria jumlah sampel minimum sesuai dengan perhitungan yang digunakan. *Kedua*, untuk penelitian mendatang disarankan untuk dapat menggunakan teknik *non probability* dengan metode *purposive sampling* dalam proses pengambilan sampel penelitian, dengan pertimbangan responden adalah karyawan yang telah bekerja di perusahaan lebih dari 1 (satu) tahun, sehingga responden yang terkumpul adalah karyawan yang telah berada cukup lama di dalam perusahaan untuk dapat merasakan dan menilai iklim organisasional dan OCB perusahaan tersebut. *Ketiga*, untuk

penelitian mendatang disarankan untuk melakukan penelitian di perusahaan lain yang berorientasi atau bergerak dibidang yang sama atau berbeda, dapat juga meningkatkan jumlah perusahaan menjadi tiga atau lebih, bahkan perusahaan lintas-industri agar hasil penelitian dapat diterapkan secara umum kepada perusahaan-perusahaan. *Keempat*, untuk penelitian mendatang disarankan peneliti dapat menggunakan anteseden dan konsekuensi lain yang dikemukakan dalam studi ini sebagai prediktor yang memengaruhi ataupun dipengaruhi oleh iklim organisasional dan OCB.

5.4 Saran bagi Pihak Manajemen Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa saran yang dapat peneliti sarankan kepada pihak manajemen PT Multi Garmenjaya dan PDAM Tirta Raharja Cimahi Pusat. *Pertama*, pihak manajemen perusahaan perlu meningkatkan iklim organisasional perusahaan ke arah yang positif karena memiliki pengaruh terhadap perilaku OCB karyawan, yaitu dengan cara membangun suasana yang bersahabat di dalam organisasi, meminimalisir kondisi *red-tape*, menunjukkan perhatian dan memberikan bantuan yang bisa diandalkan kepada bawahan, dan memberikan lebih banyak bentuk penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja karyawan yang baik (Litwin & Stringer *organizational climate scale*). *Kedua*, meskipun dimensi iklim organisasional *structure* dalam penelitian ini tidak berkorelasi dan tidak berpengaruh terhadap OCB, tetap harus ditingkatkan karena dalam Tabel 4.5 dapat kita lihat dimensi iklim organisasional *structure* memiliki *Mean* yang relatif moderat yaitu sebesar 2,98. *Ketiga*, pihak manajemen perusahaan perlu meningkatkan perilaku OCB di perusahaannya

dengan memperhatikan dan mengembangkan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku tersebut, yaitu dengan cara menempatkan seseorang pada pekerjaan yang mereka sukai dan bersama orang-orang yang senangi, menunjukkan perilaku *supportive* dari pihak atasan kepada bawahannya (Simmons, 2013), (Podsakoff *et al.*, seperti yang dikutip dalam Türker, 2008)

