

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai tetap non medis di RS immanuel, maka disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan pegawai non medis yang ada di RS Immanuel sudah cukup baik dijalankan. Dimensi *Intellectual Stimulation* dan *inspirational motivation* cukup dominan.
- 2) Budaya organisasi pada pegawai non medis yang ada di RS Immanuel masih cukup rendah. Dimensi budaya organisasi didominasi oleh dimensi orientasi individu dan dimensi Inovasi dan Pengambilan resiko.
- 3) *Organizational Citizenship behavior* pegawai non medis yang ada di RS Immanuel masih tergolong sedang, dengan dimensi yang dominan adalah *Civic Virtue*.
- 4) a. Pengujian secara Simultan

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karna memiliki nilai sig. 0,00 ($< 0,05$) dan nilai Adjusted $R^2 = 0,174$, yang artinya variabel kepemimpinan dan dan budaya organisasi berpengaruh sebesar 17,4% saja

terhadap *organizational citizenship behavior*, sedangkan sisanya 82.6% dipengaruhi oleh faktor diluar model.

b. Pengujian secara parsial

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dan berdasarkan hasil pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dikembangkan diatas maka peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran Bagi Bidang Akademik

Perlu adanya penelitian lanjutan mengenai variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* di RS Immanuel Bandung.

2. Saran Bagi Kegunaan Praktis

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai tetap non medis di RS Immanuel Bandung, ada beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan yang kiranya dapat menjadi bahan pertimbangan manajemen untuk meningkatkan kualitas *Organizational Citizenship Behavior* diantaranya :

- a. Dari segi kepemimpinan, dimensi yang paling rendah adalah *Individualized Consideration* , sehingga diharapkan para pemimpin yang

ada saat ini dapat dilatih dan diarahkan untuk mau memikirkan dan mengidentifikasi kebutuhan para pegawainya, serta mengembangkan orang-orang yang dipimpinnya sehingga diharapkan *OCB* dapat semakin kuat. Selain itu para pimpinan mulai dari level pengatur dapat dikembangkan kemampuan kepemimpinannya dengan diadakannya training leadership secara berkala dan dievaluasi.

- b. Dari segi budaya organisasi, berdasarkan hasil data penelitian masih dianggap rendah. Manajemen Rumah Sakit Immanuel perlu menetapkan nilai yang akan dijadikan standar kerja dan syarat penerimaan pegawai, yang harus disepakati oleh seluruh anggota organisasi dalam melakukan tugas pelayanannya di RS Immanuel. Nilai yang akan dijadikan budaya organisasi ini diharapkan pada akhirnya yang akan ikut membentuk *Organizational Citizenship Behavior* di RS Immanuel.
- c. Dari segi *Organizational Citizenship Behavior*, untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* yang diharapkan oleh organisasi, selain memperkuat kemampuan kepemimpinan dan budaya organisasi, manajemen perlu memperhatikan faktor lainnya yang dapat melahirkan perilaku pegawai yang mau bekerja dengan memberi nilai lebih tanpa diminta. Hal lain yang perlu diperhatikan diantaranya pengembangan karir, pengembangan kompetensi, peningkatan kesejahteraan dan perbaikan sistem penilaian kinerja yang lebih merangsang pegawai untuk mengejar kualitas kinerja dengan reward yang sesuai dengan kinerja.