

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan kepada analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis maka diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan jawaban dari permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai PDAM Kota Padang
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai PDAM Kota Padang
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai PDAM Kota Padang

5.2 Implikasi Penelitian

Sesuai dengan uraian kesimpulan yang telah dijelaskan maka peneliti mengajukan beberapa implikasi penting yang dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi pegawai PDAM Kota Padang diharapkan untuk memperkuat komitmen yang mereka miliki kepada organisasi. Komitmen tersebut dapat diperkuat melalui kerja sama yang solid yang merupakan bagian dari *organizational citizenship behavior*. Melalui kebersamaan maka eksistensi dan image organisasi dapat terus dijaga dimasa mendatang.
2. Perusahaan harus mampu meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap pemimpin yang ada. Kepemimpinan tersebut dapat mempengaruhi kerja

pegawai didalam melakukan pekerjaannya dan itu sangat mempengaruhi terhadap *organizational citizenship behavior*. Sehingga ada keselarasan antara pegawai dengan pimpinan.

3. Pegawai PDAM Kota Padang juga diharapkan selalu menjaga sikap saling hormat menghormati, serta saling menghargai satu sama lain, guna memperkuat nilai nilai kebersamaan (team work) dalam membangun PDAM yang lebih baik lagi sebagai lembaga public terkemuka khususnya di Kota Padang dimasa mendatang.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki sejumlah kekurangan dan kelemahan. Keadaan tersebut terjadi karena adanya keterbatasan yang peneliti rasakan diantaranya adalah:

1. Proses penyebaran kuesioner yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat sehingga pengawasan terhadap proses pengisian kuesioner relatif sangat minim sehingga mengakibatkan hasil yang diperoleh belum begitu sempurna.
2. Dalam penelitian ini perbedaan gender antara laki-laki dan perempuan terlalu tinggi sehingga mempengaruhi ketepatan akurasi hasil yang diperoleh saat ini.
3. Masih terdapatnya sejumlah variabel yang juga mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yang belum digunakan dalam model penelitian saat ini seperti keterikatan kerja, kualitas kehidupan kerja dan sebagainya.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian peneliti memberikan beberapa saran yang dapat memberikan manfaat bagi:

1. Peneliti dimasa mendatang disarankan untuk memperketat proses pengawasan terhadap responden dalam kegiatan pengisian kuesioner, agar informasi yang diperoleh dapat memberikan hasil yang lebih baik dari saat ini.
2. Peneliti dimasa mendatang diharapkan menyamakan karakteristik sampel dengan menggunakan metode pengambilan sampel yang berbeda dengan yang digunakan saat ini agar hasil penelitian yang diperoleh di masa mendatang menjadi lebih baik.
3. Bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan menambah satu variabel baru yang juga mempengaruhi *organizational citizenship behavior* seperti keterikatan kerja, iklim organisasi dan sebagainya. Saran tersebut penting untuk meningkatkan ketepatan dan akurasi hasil penelitian yang diperoleh dimasa mendatang.