BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, Kepuasan Kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan jumlah responden sebanyak 66 orang pegawai baik ASN maupun Honorer dilingkup Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman. Setelah melalui tahapan analisis dan pengujian hipotesis didapat kesimpulan yang dirangkum sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* .
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen orgasisasi.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.
6. Komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior*

UNIVERSITAS BUNG HATTA

7. Komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

5.2 Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Teori pertukaran sosial (*social exchange)* merupakan pandangan karyawan ketika mereka diperlakukan baik oleh organisasi maka akan memberikan balasan berupa perilaku-perilaku yang bersifat positif (Blau 1964), selain itu teori pertukaran sosial berkaitan dengan tindakan sosial yang saling memberi atau menukar objek-objek yang mengandung nilai-nilai antar individu berdasarkan tatanan sosial tertentu.

Hasil penelitian ini pada dasarnya mendukung dari teori pertukaran sosial, dimana hasil dari kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif, artinya ketika tingkat kepemimpinan transformasional meningkat maka juga akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, ini berarti ketika pimpinan memperlakukan pegawainya dengan baik makan akan memberikan balasan berupa perilaku-perilaku bersifat positif. Selain itu hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, artinya ketika pegawai merasa puas terhadap organisasi tersebut, maka mereka akan menunjukan prilaku-prilaku positif.

UNIVERSITAS BUNG HATTA

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan masukan bagi Kepala Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Padang Pariaman dalam mengambil kebijakan serta menetapkan keputusan-keputusan dimasa yang akan mendatang, supaya tingkat *organizational citizenship behavior* dapat meningkat.

Selain itu memperhatikan dari Tingkat Capaian Responden (TCR) dapat dilihat bahwa mayoritas item penyataan memiliki kriteria nilai antara 0-54,99 yang berarti sangat rendah, untuk itu perlu menjadi pertimbangan untuk Kepala Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam mengatasi permasalah tersebut, karena sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan hampir semua variabel memiliki TCR sangat rendah.

Dalam penelitian ini menemukan bahwa tingkat *organizatioal citizenship behavior* pegawai masih dalam kategori sangat rendah, hal ini dapat dilihat dari TCR variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 53,82%. Oleh karena itu diperlukan tindakan-tindakan yang cepat baik berupa kebijakan maupun penetapan peraturan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* pegawai, walaupun budaya kerja yang dimiliki oleh ASN dan Honorer pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak belum bisa menerapkan sikap *organizational citizenship behavior*, namun tidak ada salahnya untuk mulai menanamkan rasa kewarganaegaraan dalam organisasi tersebut.

UNIVERSITAS BUNG HATTA

Selain itu *Organzational citizenship behavior* dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasinya. Beberapa hal yang didapat dari *organizational citizenship behavior* jika sikap ini ditanamkan dalam suatu orgasnisasi, seperti: (1) Meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai maupun pimpinan; (2) Mengefisiensi sumber daya yang dimiliki organisasi; (3) Mengefisiensi sumber daya langka dan memelihara fungsi kelompok; (4) Mempermudah koordinasi kegiatan kelompok kerja; (5)Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik serta mempertahankan pegawai terbaik; (6) Meningkatan stabilitas kinerja organisasi; dan (7) Meningkatan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* pegawai dapat dimulai dengan memperbaiki gaya kepemimpinan, terutama kepemimpinan transformasional, karena dalam penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil TCR dari kepemimpinan transformasional menunjukan mayoritas kriteria penilian yang didapatkan tergolong dalam kategori sangat tidak baik, hal ini menjadi bukti bahwa penilian pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak terhdap pimpinan adalah sangat tidak baik, maka dari itu perlu disikapi secara cepat dan akurat oleh Kepala Dinas tentang beberapa hal yang menyebabkan hal tersebut bisa terjadi.

UNIVERSITAS BUNG HATTA

Beberapa langkah konkrit yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional yaitu: (1) Memberikan keyakinan yang kuat kepada bawahan tentang bagaimana menyelasaikan suatu pekerjaan, (2) Menjaga kewibawaan di sekitar bawahan, (3) Mendorong bawahan supaya berpikir kritis dan inovatif dengan cara tidak memaksa, dan (4) Meningkatkan kuantitas pedidikan dan pelatihan bagi pegawai.

Selain itu, untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* pegawai perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja pegawai, sulit untuk menciptakan lingkungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* yang baik jika kepuasan kerja itu sendiri sangat rendah, ini dibuktikan dengan hasil TCR yang didapatkan tergolong dalam kategori sangat tidak puas. Bagaimana suatu organisasi dapat berjalan efektif dan efisien sementara pegawainya sendiri merasa tidak puas baik kepada organisasinya maupun pimpinan dan dimensi lainnya, hal ini harus menjadi bahan koreksi bagi organisasi perangkat daerah tersebut, karena tidak akan bisa *OCB* pada suatu organisasi meningkat jika kepuasan kerja masih tergolong sangat tidak puas.

Salah satu penyebab kepuasan kerja pegawai rendah adalah beban kerja yang belum sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan, selain itu pekerjaan yang dilakukan dianggap tidak menarik, sehingga pekerjaan yang dilakukan monoton. Hal ini perlu menjadi perhatian untuk organisasi tersebut khususnya Kepala Dinas dan Pimpinan Struktural, karena

UNIVERSITAS BUNG HATTA

keberlangsungan organisasi menjadi taruhan ketika pegawainya sendiri tidak merasa puas dalam bekerja.

Sementara itu pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* juga memperlihatkan hasil yang signifikan. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja antara lain (1) Memberikan promosi bagi pegawai yang bekerja labih baik, (2) Memberikan rasa puas terhadap kemajuan yang dialami pegawai , dan (3) Mememberikan keyakinan kepada bawahan bahwa pekerjaan yang dilakukannya sangatlah menarik.

Meningkatkan komitmen organisasi juga merupakan salah satu cara untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Namun yang perlu dipertanyakan dalah hasil TCR komitmen organisasi pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak tergolong dalam kategori sangat rendah, hal ini perlu menjadi perhatian khusus pimpinan organisasi karena bagaimana suatu organisasi dapat mencapai target yang diinginkan ketika pegawainya saja tidak mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi tersebut.

Kondisi ini sangatlah memperihatinkan pada suatu organisasi, mayoritas pegawai menjawab tidak mempunyai komitmen untuk organisasi yang dinaunginya, ini berarti rasa ingin bertahan pada organisasi tersebut sangatlah rendah. Penelitian ini bisa menjadi bahan introfeksi bagi pimpinan organisasi, sehingga dapat mengambil tindakan dan kebijakan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan pada organisasi tersebut.

UNIVERSITAS BUNG HATTA

Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai. Adapun cara-cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi (1) Menanamkan rasa memiliki yang kuat kepada pegawai terhadap Organisasi yang dinaungi saat ini, (2) Membuat seakan-akan permasalahan organisasi yang dialami merupakan masalah bersama, dan (3) meyakinkan pegawawi bahwa untuk pindah dari instansi saat ini merupakan sikap yang tidak etis.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Sebagaimana pada penelitian umumnya, penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, diantaranya:

1. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Padang Pariaman, jadi hasil penelitian ini tidak berlaku sama pada organisasi lain baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Oleh sebab itu, disarankan untuk menguji model penelitian ini pada organisasi pemerintah atau swasta lainnya, sehingga dapat melihat lebih kongkrit hasil penelitian.
2. Penelitian ini hanya meneliti hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan serta komitmen organisasi sebagai penentu *organizational citizenship behavior,* sehingga disarakan pada penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel budaya organisasi, kepemimpinan etis, keterlibatan kerja sebagai variabel penentu *organizational citizenship behavior*.

UNIVERSITAS BUNG HATTA

3. Jumlah responden dalam penelitian tergolong kecil (66 responden) sehingga dapat mempengaruhi ketepatan hasil yang diperoleh, sehingga disarankan untuk meneliti responden lebih dari 100 dalam rangka mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

UNIVERSITAS BUNG HATTA