

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Sesuai dengan uraian analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis maka diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan jawaban atas permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada personil polisi kehutanan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat
2. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan dalam organisasi pada personil polisi kehutanan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kewarganegaraan dalam organisasi pada personil polisi kehutanan Dinas kehutanan provinsi Sumatera Barat.

#### **5.2 Implikasi Penelitian**

Sejalan dengan kesimpulan diatas maka diajukan beberapa implikasi penting yang bermanfaat bagi:

1. Instansi diharapkan untuk terus meningkatkan perilaku kewarganegaraan dalam organisasi, langkah tersebut dilakukan dengan cara semakin meningkatkan implementasi kepemimpinan transformasional di dalam organisasional, dalam implementasi kepemimpinan transformasional

seorang pimpinan akan menjadi tokoh yang dapat menginspirasi bawahannya, sehingga dapat bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab, serta mendorong meningkatnya nilai-nilai OCB dalam organisasi.

2. Instansi diharapkan juga dapat meningkatkan komitmen personil kepolisian keuletakan pada instansi yang menjadi tempat mereka bekerja, langkah tersebut dilakukan dengan cara memberikan pelatihan untuk mendorong meningkatnya keuletakan dan komitmen bawahan pada organisasi, termasuk mendorong meningkatkan perilaku kewarganegaraan dalam organisasi.

### **5.3 Keterbatasan dan Saran**

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang telah dilakukan saat ini masih memiliki kelemahan dan kekurangan. Beberapa keterbatasan dan saran yang dapat peneliti berikan demi perbaikan penelitian dimasa mendatang adalah:

1. Ukuran sampel yang digunakan masih terlalu kecil sehingga mempengaruhi ketepatan dan akurasi hasil penelitian yang diperoleh. Oleh sebab itu peneliti dimasa mendatang memperbesar jumlah atau ukuran sampel yang akan digunakan, dengan cara meneliti instansi lain selain yang digunakan dalam penelitian ini. Saran tersebut penting untuk meningkatkan ketepatan dan akurasi hasil penelitian yang diperoleh dimasa mendatang.
2. Masih terdapat model kerangka konseptual yang lebih mutakhir dari yang digunakan dalam penelitian ini, seperti menjadikan variabel komitmen organisasi sebagai variabel moderasi atau intervening dan diolah dengan menggunakan SEM. Saran tersebut penting untuk meningkatkan ketepatan dan akurasi hasil penelitian yang diperoleh dimasa mendatang.

3. Masih terdapatnya sejumlah variabel lainnya yang berada diluar model yang juga dapat mempengaruhi perilaku kewarganegaraan dalam organisasi, variabel tersebut seperti kepuasan kerja, motivasi internal dan eksternal, kualitas kehidupan kerja dan sebagainya. Diharapkan peneliti dimasa mendatang menggunakan salah satu variabel tersebut sehingga dapat meningkatkan ketepatan hasil analisis yang diperoleh dimasa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Helen dan Pauline Kriwangko. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Organizational Citizenship Behavior di Sushi Tei Galaxy Mall Surabaya. *Jurnal Bisnsi dan Manajemen Volume 10 Nomor 2*
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. 1991. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63,1-18.
- Askianto Moh. Budi Eko Soetjipto, Suharto. 2018. The Effect of Workload, Work Stress and Organizational Climate on Turnover Intention with Work Satisfaction as an Intervening Variable (Study at PT BRI Life and Health Insurance of Malang). *European Journal of Business and Management Vol.10, No.12*
- Bautista Eric Lamber. 2019. Determinant Factor of Employee Governmant Stressor. *Journal Management Reviews Volume 21 Issue 2*.
- Buil, Isabel, Eva Martínez, dan Jorge Matutec. 2019. Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management Issue 77 Hal 64 - 75*
- Chiang Chun-Fang, Tsung-Sheng Hsieh. 2012. The Impacts Of Perceived Organizational Support And Psychological Empowerment On Job Performance: The Mediating Effects Of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Hospotality Management Issue 31 Page 180 - 190*
- Chhabra Bindu. 2016. Work role stressors and employee outcomes", *International Journal of Organizational Analysis, Vol. 24 Iss 3 pp. 390 – 414*
- Chien. M. 2004. An Investigation of the Relationship of Organizational Structure, Employee's personality and organizational citizenship behavior. *Journal of American Academy of Business, Cambridge, 5 (1/2) 428-431*
- Danim, Sudarwan. 2005. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Rieneka Cipta, Jakarta.
- Dewanggana Bara Dhatu , Patricia Dhiana Paramita, dan Andi Tri Haryono. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang). *Journal Of Management, Volume 2 No.2*
- Ghozali, Imam. 2018. *Analisis Multivariate dengan Menggunakan Bantuan SPSS 25.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James, L. 2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses* Edisi 7 Cetakan 5. Erlangga, Jakarta.

- Hair Jr Joseph, William C Black, Barry J Babin dan Rolph F Anderson. 2014. *Multivariate Data Analysis*. Mc Graw-Hill, Irwin.
- Hakim Arif. 2019. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Pada Pegswai Pemerintah di Rokan Hulu. *Jurnal Manajemen Riset Volume 5 Nomor 1*.
- Jewell, L, N dan Siegall, M. 1998. *Psikologi Industri / Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja Perusahaan, Industri dan Organisasi Edisi 2*. Arcan, Jakarta.
- Kimura Takuma, Berlien Bande, dan Pilar Fernandez Ferrin. 2018. Work Overload and Intimidation: The Moderating Role of Resilience. *European Management Journal Volume 36. Issue 6*.
- Kreitner Robert, Kinicki Angelo dan Nina Cole. 2014. *Organizational Behavior Key Concepts, Skills and Best Practices*. Mc-Graw-Hill, Ryerson.
- Kurniawam Bina. 2017. Analisis Komitmen Organisasi Dalam Melaksanakan Standar Operasional Prosedur Confined Space Entry Pada Tangki Crude Oil Terhadap Keselamatan Kerja Di Perusahaan X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Messer A. E Belinda dan White A Fiona. 2006. Employee Mood, Perceptions of Fairness and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business and Psychology, Vol. 21, No. 1, Fall 2006*
- Luthans, Fred. 2015. *Organization Behavior 12<sup>th</sup> Edition*, McGraw-Hill, International Edition.
- Ningsih Mimi Kurnia, Handoko Hadiyanto, dan Trisna Murn. 2013. The Influence Of The Commitment, Morale, Motivation And Organization Climate Of Administration Employee's Toward Organizational Citizenship Behavior (Ocb) And It's Impact Toward Service Quality At Bengkulu University. *The Manager Review Jurnal ilmiah Manajemen Volume 15 Nomor 7*.
- Organ W Dennis. 2009. Organizational Citizenship Behavior It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance Volume 10 Issue 2*
- Putra I Gusti Ayu Ambalika dan Suwandana I Gusti Made. 2017 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan E-*Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 1*
- Rahayu, Khairul Amri. 2017. Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepercayaan pada Atasan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis Volume 1 Nomor 1 Juni 2013 Halaman 56 – 73*
- Rivai, Veithzal Dan Sagala, Jauvani Ella. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Edisi 2. Rajawali Press.
- Robert, J Starratt 2007. *Menghadirkan Pemimpin Visioner: Kiat Menegaskan Peran Sekolah*. Kanisius. Yogyakarta

- Robbins Stephen P, Timothy Judge. 2014. *Organizational Behavior* 15 Edition. McGraw-Hill, Irwin.
- Saraswati Karina Dyah Ari, dan Hakim Gamma Rahmita Ureka. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi, Vol. 8, Nomor 2*,
- Schnake E Mel dan Michael P Dumler. 2003. Level of Measurement and Analysis Issue in Organizational Citizenship Behavior Research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology Volume 76 Issue 3*.
- Sekaran Uma. 2017. *Metodologi Riset dan Penelitian Bisnis*. Edisi Indonesia Salembat Empat, Jakarta.
- Setiabudi Ni Putu Ratna dan I Ketut Suryanawa. 2019. Pengaruh Work Overload dan Role of Conflict Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Kantor Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Bali*.
- Sujadmico Heri. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Bank Swasta di Jawa Timur. *Jurnal Personalia Volume 10 Nomor 2*.
- Sari Anak Agung Pertiwi Kumala, I Gede Riana dan Putu Saroyini Piartrini. 2017. Pengaruh Organizational Commitment Dan Job Insecurity Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Guru SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.8*
- Schinke, Mel E. and Dumler, Michael P. 2009. Levels of Measurement and Analysis Issues in Organizational Citizenship Behavior Research, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 283-301.
- Wibowo. 2013. *Leadership Management Edisi 8*. Badan Penerbit Universitas Dipeonegoro, Semarang.
- Yukl, Gary, 2010, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima.. PT. Indeks. Jakarta.