

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan hasil pengujian yang dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Hal ini dapat diindikasikan bahwa kompetensi memiliki peranan yang penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karena itu organisasi dapat mencapai keberhasilan apabila didukung pegawai yang berkompentensi tinggi.
2. Dukungan Sosial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial sangatlah diperlukan, karena semakin besar dukungan sosial yang diterima maka akan semakin bersemangat pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Dukungan sosial memiliki peran penting untuk mengembangkan lingkungan yang baik dan sehat, karena dukungan sosial akan menjadikan lingkungan yang sehat sehingga antar pegawai memiliki komunikasi yang baik turut memberikan dukungan positif bagi pegawai lainnya saat bekerja, walaupun pekerjaan terasa berat akan lebih mudah jika lingkungan sekitar tempat bekerja saling membantu satu sama lain.
3. Kompetensi berpengaruh terhadap Budaya Organisasi. Kompetensi yang tinggi di antara pegawai biasanya mengarah pada peningkatan kinerja dan produktivitas, ketika pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik tentunya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga kompetensi yang tinggi akan menghargai budaya organisasi yang ada.

4. Dukungan Sosial berpengaruh terhadap Budaya Organisasi. Apabila pegawai merasa didukung oleh rekan kerja atau atasannya akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan lebih terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Karena budaya organisasi yang tercipta akan membuat pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk menciptakan kinerja yang lebih baik, serta mendorong pegawai untuk bisa lebih berkembang karena dukungan dari rekan kerja ataupun atasan tempat bekerja dan adanya budaya organisasi yang baik
5. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai telah memahami tujuan instansinya sehingga akan bersedia menerima apapun yang ditetapkan oleh instansi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya serta akan memiliki inisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja secara sukarela. Sehingga hal ini mencerminkan bahwa memiliki budaya organisasi yang tinggi menjadi salah satu hal yang dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behaviour* pada pegawai.
6. Kompetensi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* yang dimediasi dengan Budaya Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi dapat memfasilitasi penerapan dan penanaman budaya organisasi yang kuat, pegawai yang kompeten cenderung memahami nilai-nilai organisasi dengan baik yang kemudian akan mempengaruhi rekan kerjanya untuk juga berpartisipasi dalam *organizational citizenship behaviour*. Oleh karena itu pengembangan kompetensi dan pembentukan budaya organisasi yang positif adalah strategi penting untuk mendorong perilaku sukarela yang dapat menguntungkan organisasi.
7. Dukungan Sosial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* yang dimediasi dengan Budaya Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial yang kuat dapat memperkuat budaya organisasi, pegawai yang menerima dukungan sosial merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk menerapkan nilai-nilai budaya yang ada. Karena ketika pegawai merasa didukung, pegawai lebih cenderung

menunjukkan *organizational citizenship behaviour* karena ingin membalas dukungan yang diterima dengan berkontribusi lebih banyak pada organisasi.

## 5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti-peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 4 variabel yaitu kompetensi, dukungan sosial, *organizational citizenship behaviour*, dan budaya organisasi. Sementara masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behaviour*.
2. Waktu penelitian dan waktu kerja yang bersamaan, tentunya harus di manfaatkan sebaik mungkin untuk menyelesaikan penelitian ini.

## 5.3 Saran

Berdasarkan dari hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis memiliki beberapa saran yang diharapkan dapat membantu penelitian selanjutnya anantara lain sebagai berikut:

1. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian di tempat yang sama oleh peneliti, disarankan untk menambahkan atau mengganti variabel yang telah peneliti gunakan saat ini.
2. Manfaatkan waktu yang ada dengan efisien dan efektif, serta perbanyak membaca buku yang sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan, agar wawasan dan pengetahuan lebih terbuka dan luas.
3. Lebih mengembangkan setiap pernyataan-pernyataan dari masing-masing variabel agar jawaban dari setiap pernyataan lebih relevan atau lebih mendapatkan nilai yang memuaskan.
4. Disarankan kepada Direktorat Jendral Pemasarakatan untuk meningkatkan pelatihan kepada laki-laki yang berusia 26-30 tahun untuk meningkatkan kompetensinya masing-masing, karena pegawai yang

berkompeten akan mampu menyelesaikan tugasnya lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Selain itu juga Direktorat Jendral Pemasarakatan untuk selalu memberikan dukungan sosial kepada sesama pegawai agar pegawai merasa dalam menjalankan tugasnya didukung oleh para atasannya sehingga pegawai yang mendapatkan dukungan tersebut merasa nyaman dan lebih diperhatikan dalam menjalankan pekerjaannya. Direktorat Jendral Pemasarakatan untuk meningkatkan kompetensi para pegawai laki-laki agar bisa lebih kompeten, karena pegawai yang kompeten dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat dari waktu yang telah diberikan. Direktorat Jendral Pemasarakatan lebih memperhatikan dukungan kepada para pegawai agar pegawai dapat menjalankan pekerjaannya dengan lancar dan merasa dihargai, karena dengan adanya dukungan yang diberikan pegawai akan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Direktorat Jendral Pemasarakatan dapat memberitahukan kepada para pegawai bahwa budaya-budaya yang ada perlu diterapkan dan menghargai budaya yang ada, karena dengan menerapkan budaya yang ada pegawai akan lebih disiplin dan mudah menjalankan tugasnya.