

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari temuan analisis data menggunakan SmartPLS 4.0, penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi, keadilan organisasi, serta komitmen organisasi memengaruhi OCB pada ASN di Kementerian Kehutanan. Temuan penelitian mengindikasikan jika budaya organisasi memberikan dampak positif serta signifikan terhadap OCB. Aspek demikian tercermin berdasarkan skor t-hitung sejumlah 3,152 yang melampaui t-tabel 1,995, serta p-value 0,002 ($<0,05$). Skor original sample sejumlah 0,540 menandakan terdapatnya korelasi positif yang kuat dari kedua variabel, menjadikan makin positif asumsi pegawai terhadap budaya organisasi, makin besar juga kecondongan mereka menampilkan perilaku OCB.

Disamping tersebut, keadilan organisasi terbukti pula memberikan dampak positif serta signifikan terhadap OCB ASN. Bukti empiris ditunjukkan melalui skor t-hitung 3,723 yang melebihi t-tabel 1,995, secara p-value 0,000 ($<0,05$). Original sample sejumlah 0,530 memperlihatkan korelasi positif antara persepsi keadilan dengan perilaku OCB. Dengan kata lain, ketika pegawai merasakan tingkat keadilan yang semakin tinggi, maka partisipasi mereka dalam OCB pun meningkat.

Di sisi lain, komitmen organisasi justru menunjukkan dampak negatif serta tidak signifikan terhadap OCB di ASN Kementerian Kehutanan. Aspek tersebut tampak dari skor t-hitung 1,589 yang berada di bawah t-tabel 1,995 serta p-value 0,112 ($>0,05$). Skor original sample sejumlah -0,266 menggambarkan terdapatnya korelasi negatif dari kedua variabel itu. Temuan ini mengisyaratkan bahwa semakin kuat komitmen organisasi yang dirasakan pegawai, semakin rendah tingkat perilaku OCB yang mereka tampilkan.

5.2 Saran

Berdasarkan pada temuan yang telah dianalisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya mengenai analisis pengaruh budaya organisasi, keadilan

organisasi, serta komitmen organisasi bagi OCB ASN pada Kementerian Kehutanan, terdapat beberapa saran, ialah:

1. Saran Teoritis

Studi ini diinginkan bisa menghasilkan wawasan tentang segala faktor yang mendampaki *organizational citizenship behavior* di Kementerian Kehutanan. Temuan penelitian diharapkan menjadi dasar pengembangan teori dalam MSDM, khususnya terkait pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, serta Komitmen Organisasi terhadap OCB.

Disamping tersebut, temuan studi bisa sebagai rujukan untuk perluasan ilmu akademis, sebagai data empiris yang mendukung pemahaman hubungan antarvariabel dan memperkaya literatur mengenai perilaku kewarganegaraan organisasi di sektor publik.

2. Saran Praktis

a. Bagi Peneliti Berikutnya

Diinginkan agar peneliti berikutnya, khususnya mahasiswa Prodi Manajemen dari konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia supaya dapat mendalami lebih lanjut faktor atau variabel lain yang berpotensi memengaruhi *organizational citizenship behavior*. Selain itu, diharapkan agar ukuran sampel diperluas guna memperoleh temuan yang semakin erat serta berdampak makin luas.

b. Bagi Instansi

Instansi disarankan memperkuat budaya organisasi yang mendukung perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), melalui komunikasi yang transparan, internalisasi nilai organisasi, dan sistem penghargaan yang adil. Selain itu, pengembangan kapasitas pegawai melalui pelatihan yang menekankan keadilan, penghargaan, dan kompetensi kerja dapat meningkatkan motivasi dan partisipasi sukarela pegawai. Kebijakan kerja yang memicu kesejahteraan pegawai juga penting untuk memperkuat komitmen dan meningkatkan OCB secara berkelanjutan.