

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai Bawaslu. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel serta tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin baik Budaya Organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi perilaku *OCB* pegawai.
- b) Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai Bawaslu. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen pegawai yang tinggi terhadap organisasi mampu mendorong munculnya perilaku kerja sukarela yang mendukung efektivitas organisasi.
- c) Berdasarkan hasil uji F (simultan), Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai Bawaslu. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen.
- d) Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai R Square

sebesar 0,616, yang berarti bahwa 61,6% variasi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Bawaslu dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional, sedangkan 38,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

5.2 Saran

1. Bagi Bawaslu

Bawaslu diharapkan dapat terus memperkuat penerapan Budaya Organisasi yang berlandaskan nilai integritas, profesionalitas, tanggung jawab, dan kerja sama antarpegawai. Selain itu, Bawaslu juga disarankan untuk meningkatkan Komitmen Organisasional pegawai melalui pembinaan berkelanjutan, kejelasan pembagian tugas, pengembangan karier, serta pemberian apresiasi terhadap pegawai yang menunjukkan kinerja dan perilaku *OCB* yang baik, sehingga dapat mendorong peningkatan efektivitas organisasi.

2. Bagi Pegawai Bawaslu

Pegawai Bawaslu diharapkan dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab, loyalitas, dan kebanggaan sebagai bagian dari Bawaslu. Pegawai juga diharapkan mampu menerapkan nilai-nilai Budaya Organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, sehingga dapat menunjukkan perilaku kerja sukarela, saling membantu, dan berkontribusi secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana pembelajaran dan pengembangan wawasan bagi peneliti, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia terkait Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional,

dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki topik serupa.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, atau sistem penghargaan. Selain itu, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memperluas objek dan jumlah responden penelitian, serta menggunakan metode penelitian yang berbeda agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan mendalam.