

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis mengenai pentingnya *organizational citizenship behavior*. Lebih lanjut, peneliti menguji hipotesis penelitian tersebut secara empiris pada lembaga keuangan syariah khususnya BMT. Berdasarkan analisis dan pembahasan yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *OCB*, hal ini diduga karena sikap perilaku ekstra atau *OCB* pada karyawan BMT tidak dipengaruhi atau didasari oleh kepemimpinan maupun sikap pemimpin untuk melakukan *OCB*. Akan tetapi sikap *OCB* timbul karena faktor individu dari setiap karyawan. Oleh sebab itu BMT perlu menerapkan tipe kepemimpinan lain seperti kepemimpinan transaksional, yaitu tipe kepemimpinan yang memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan giat serta memberikan penghargaan atau reward sebagai balasan atas kinerja yang diberikan.
2. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *OCB*, hal ini diduga karena sebanyak 30

orang karyawan yang ada atau 24,4% dari keseluruhan jumlah karyawan masih tergolong karyawan baru dikarenakan masih memiliki masa kerja yang relative sebentar yaitu dibawah satu tahun sehingga internalisasi budaya organisasi pada tiap individu karyawan belum maksimal, ditambah lagi mayoritas karyawan di BMT adalah marketing yang melakukan pekerjaannya diluar kantor sehingga mereka kurang bisa mengimplementasikan budaya organisasi dalam hal yang bersifat *ekstra-role* atau *OCB*, selain itu juga diduga disebabkan oleh pengaruh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja.

3. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh signifikan terhadap *OCB*, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi juga *OCB* karyawan.
4. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen afektif secara simultan/bersama-sama memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

B. Kelemahan dan Saran

1. Kelemahan

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan masih terdapat kelemahan/keterbatasan, diantaranya yaitu:

- a. Penelitian ini menggunakan *self report* (penilaian pribadi) dalam pengumpulan data sehingga bisa menimbulkan bias. Akan tetapi peneliti sudah berupaya untuk meminimalisir kemungkinan bias yang terjadi dengan menjamin identitas tiap responden.
- b. Pengumpulan data yang dilakukan hanya menggunakan metode survei, sehingga peneliti kurang bisa menganalisis jawaban yang diberikan oleh responden yang memungkinkan terjadi bias. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar bisa meneliti tidak hanya menggunakan kuesioner, akan tetapi juga melakukan wawancara dengan pihak yang terkait agar bisa mendapat informasi dan penjelasan yang memperkuat penelitian.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang bisa berguna beberapa pihak:

- a. Teoritis, hasil dari penelitian ini dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, sedangkan komitmen afektif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa melakukan pengujian dengan model yang lebih dikembangkan serta dalam pengumpulan data tidak hanya menggunakan metode survei, akan tetapi juga melakukan wawancara untuk menggali lebih dalam mengenai jawaban responden. Selain itu juga peneliti menyarankan untuk menambahkan faktor lain yang belum digunakan dalam penelitian ini.

- b. Praktis, dari hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi serta pegangan untuk pihak manajemen BMT dalam peningkatan *organizational citizenship behavior* pada diri karyawan. Karena sifat *OCB* merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas instansi.