

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian akan pengaruh Transformational Leadership terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan moderasi Organization Culture penulis dapat memberikan kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. *Transformational Leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada PT. XYZ
2. *Transformational Leadership* berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan moderasi *Organization Culture* karyawan pada PT. XYZ.

Dari hal-hal diatas, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Faktor kedua yang mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* adalah moderasi dari *Organization Culture*. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* akan semakin baik apabila tingkat *Transformational Leadership* nya lebih tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian akan pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan moderasi *Organization Culture* penulis dapat memberikan beberapa saran kepada PT. XYZ sebagai berikut:

1. Pemimpin PT XYZ perlu melakukan pendekatan secara intensif dengan para karyawannya, salah satu contohnya dengan melakukan gathering atau outing setiap 6 bulan sekali yang berguna untuk seling mengenal dan meningkatkan keterikatan karyawan antar atasan dan antar karyawan lainnya. Dengan contoh lain seperti para pimpinan dapat mengajak karyawannya untuk makan siang bersama di saat jam istirahat berlangsung, mengajak pergi ke mall setelah selesai jam kantor, dapat menanyakan apa saja keluhan yang di rasakan para karyawannya selama bekerja di tempat tersebut, dan menanyakan apakah para karyawan ingin memberikan masukan atau kritik yang bisa di realisasikan demi mencapai tujuan bersama.

2. Hendaknya pimpinan untuk lebih peka kepada bawahannya yang mereka rasakan, sebaliknya karyawan pun mau bertoleransi terhadap kepentingan-kepentingan pimpinannya. Pimpinan berusaha menunjukkan pengaruh lebih di perusahaan kepada para karyawan agar mereka dapat melihat bahwa pimpinan mereka memang menjalankan tugasnya dan memiliki rasa kepedulian yang tinggi sebagai pemimpin perusahaan di PT. XYZ.
3. Pada karyawan PT. XYZ diharapkan untuk bekerja tidak hanya dihargai dengan keuangan saja, tetapi lebih pada membentuk sebuah budaya yang baik sehingga hasilnya pun akan memuaskan. Sehingga terbiasa bagi para karyawan untuk bekerja dengan menanamkan konsep *Civic virtue* pada diri karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Karena pada akhirnya dengan *Organizational Citizenship Behavior* yang di moderasi oleh *Organization Culutre* maka pembentukan organisasi karyawan akan jauh lebih baik dan akhirnya kinerja perusahaan pun akan meningkat.
4. Pemimpin PT. XYZ memberi pengertian kepada karyawan mengenai tujuan budaya organisasi. Juga menjelaskan pentingnya peran *Power Distance* kepada karyawan serta meningkatkan aspek kedekatan antara karyawan dan perusahaan, Keterlibatan komunikasi pemimpin dan karyawan dalam aktivitas-aktivitas kerja penting dan menyebabkan mereka mau atau senang bekerja sama baik dengan pemimpin maupun dengan rekan kerja. Dalam pengambilan keputusan sebaiknya seluruh karyawan diajak berpartisipasi, bukan hanya karyawan dari divisi tertentu atau karyawan yang senior saja. Dengan hal tersebut karyawan bisa merasakan pelayanan yang di berikan dari pemimpin dan perusahaan.
5. Lakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Karena berdasarkan hasil penelitian, pengaruh *Transfomational Leadership* dan *Organization Citizenship Behavior* yang di moderasi *Organization Culutre* sebesar 42.3% sehingga masih terdapat 54.2% faktor lain yang berpengaruh jadi masih perlu ditingkatkan lebih baik lagi.
6. Budaya organisasi yang dibuat oleh PT XYZ dibuat CEO yang berasal dari Singapura, makan dari itu karena karakteristik orang Singapur dengan orang Indonesia berbeda maka budaya organisasi di perusahaan tersebut tidak berjalan dengan visi misi yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Seharusnya budaya organisasi pada perusahaan tersebut dapat dibuat lebih

universal afar karyawan yang ada di Indonesia dapat beradaptasi dan mengikuti budaya organisasi tersebut sehingga dapat mencapai tujuan bersama sesuai visi misi perusahaan.

