

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai Pencapaian Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Melalui Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi pada Dosen di *International Women University*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perilaku kewarganegaraan organisasi pada dosen di *International Women University* berdasarkan indikator *altruisme* (tindakan sukarela), *conscientiousness* (kontrol diri), *civic virtue* (moral kewargaan), *sportmanship* (sikap toleransi) *courtesy* (sopan santun) berada pada kategori baik. Dari ke lima indikator tersebut yang memiliki skor tertinggi terdapat pada indikator *civic virtue* dan *courtesy*, sedangkan presentase terendah ada pada indikator *sportmanship*. Budaya organisasi pada dosen di *International Women University* berdasarkan indikator inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian ke hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemandirian berada pada kategori baik. Dari ke tujuh indikator tersebut skor tertinggi ada pada indikator orientasi hasil, sedangkan skor terendah ada pada kategori keagresifan. Kepuasan kerja pada dosen di *International Women University* berdasarkan indikator Pembayaran, kesempatan promosi,

pekerjaan, atasan, dan rekan kerja berada pada kategori baik. Dari ke lima indikator tersebut skor tertinggi terletak pada indikator atasan sedangkan skor terendah ada pada indikator pembayaran. Komitmen organisasi pada dosen di *International Women University* berdasarkan indikator efektif, berkelanjutan, dan normatif. Dari ketiga indikator tersebut skor tertinggi ada pada indikator efektif, sedangkan skor terendah ada pada indikator berkelanjutan.

2. Perilaku kewarganegaraan organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi pada dosen di *International Women University*. Pengaruh positif dan signifikan ini memberi arti bahwa apabila budaya organisasi berjalan sangat baik atau meningkat maka perilaku kewarganegaraan organisasi dosen di *International Women University* juga mengalami peningkatan.
3. Perilaku kewarganegaraan organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja pada dosen di *International Women University*. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya perilaku kewarganegaraan organisasi sebagai akibat dari tinggi rendahnya kualitas kepuasan kerja yang berjalan.
4. Perilaku kewarganegaraan organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen organisasi pada dosen di *International Women University*. Hal ini mengandung pengertian bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi dosen akan mengalami peningkatan ketika terjadi peningkatan komitmen organisasi dosen.

5. Perilaku kewarganegaraan organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada dosen di *International Women University*. Budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang besar terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati seperti kepemimpinan transformasional, keadilan prosedural, iklim organisasi, dan komunikasi interpersonal.

5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan di atas maka penulis memberikan beberapa saran yang kiranya dapat berguna bagi *International Women University* untuk dipertimbangkan di masa yang akan datang.

1. Diharapkan *International Women University* lebih meningkatkan penerapan perilaku kewarganegaraan organisasi secara optimal melalui sikap pertolongan terhadap orang lain, sikap sportif, sikap menghargai dan memperhatikan orang lain, tanggung jawab terhadap organisasi, dan sikap sukarela terhadap orang lain.
2. Diharapkan *International Women University* lebih meningkatkan tingkat budaya organisasi secara optimal melalui peningkatan yang berorientasi pada hasil seperti dengan menekankan para dosen agar mampu bekerja dengan hasil maksimal, mampu mengembangkan diri agar mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan, dan meningkatkan keefektifan kerja guna memperoleh hasil yang baik.

3. Diharapkan *International Women University* lebih meningkatkan tingkat kepuasan kerja secara optimal melalui peningkatan pengembangan kemampuan pengawasan, hubungan karyawan, pengembangan kesempatan belajar dan tanggung jawab, memberikan pekerjaan yang menantang kepada karyawan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan, promosi bagi yang berprestasi, dan peningkatan kesejahteraan melalui pemberian insentif atau tunjangan.
4. *International Women University* harus mampu membangun keterikatan emosional yang tinggi antara dosen terhadap kampus, perasaan bangga dosen karena menjadi bagian dari kampus IWU, dan berkewajiban moral dosen untuk setia pada kampus IWU, sehingga dosen mampu bertahan dan bekerja secara bersungguh-sungguh ketika mereka sudah memiliki keterikatan yang kuat dengan kampus.
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi di antara variabel independen yang lain. Oleh karena itu IWU perlu memperhatikan aspek-aspek kepuasan kerja agar dapat membuat karyawan memiliki perilaku positif terhadap IWU. Karena dosen yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja dan membuat kinerja mereka melampaui dari apa yang menjadi standar organisasi sehingga membawa implikasi pada terbentuknya perilaku kewarganegaraan organisasi.