BAB V
Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* " pada PT.Woojin Tech Busan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi dan iklim organisasi menurut penelitian yang telah dilakukan secara signifikan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* dimana apabila pengolahan ataupun upaya peningkatan dari segi budaya dan iklim organisasi dilakukan maka tingkat kesadaran individu akan pentingnya penerapan *organizational citizenship behaviour* juga akan lebih mudah ditingkatkan.
2. Budaya organisasi dan iklim organisasi yang telah ada di PT.Woojin Tech Busan memberikan kontribusi dalam hal profesionalitas kerja dan juga keefektifan kerja di lingkungan organisasi tersebut.
3. Nilai-nilai serta aturan-aturan cukup berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* karena penerapan secara cepat sikap baik dalam diri seseorang sedikit banyak dipicu oleh nilai-nilai dan aturan-aturan yang berlaku pada organisasi dimana individu tersebut melakukan kegiatan.
4. Adanya pengaruh dari budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* PT.Woojin Tech Busan baik secara simultan atau parsial secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagaian besar *organizational citizenship behaviour* dipengaruhi oleh budaya organisasi dan iklim organisasi dan juga dipengaruhi oleh variabel lainnya.

5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang "Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* " pada PT.Woojin Tech Busan, maka penulis memberikan saran yang dapat digunakan oleh manajemen PT.Woojin Tech Busan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi di PT.Woojin Tech Busan yang telah ada harus selalu dijaga dan dikembangkan lebih baik lagi. Budaya organisasi yang diterapkan di PT.Woojin Tech Busan sejauh ini sudah memenuhi standar dan kriteria nilai-nilai serta aturan-aturan yang berlaku sehingga pengembangan tidak perlu dilakukan secara besar-besaran namun sekiranya perlu dilakukan apabila mengikuti perkembangan jaman dan budaya baru yang muncul.
2. Sistem penilaian kerja, prestasi yang diperoleh, serta permintaan yang bersifat meningkatkan kinerja harus dilakukan dengan lebih teliti lagi. Peningkatan kinerja dilakukan apabila hasil dari peningkatan tersebut akan sangat mempengaruhi kelangsungan serta kemajuan organisasi.
3. Iklim organisasi yang telah ada pada PT.Woojin Tech Busan harus dipertahankan dan lebih dikembangkan kembali. Mengingat banyaknya orang asing yang bekerja di PT.Woojin Tech Busan, pengelolaan waktu dalam hal pemberian toleransi dalam kegiatan beribadah perlu dikaji kembali. Karena sedikit banyak hal tersebut akan mempengaruhi pengembangan *organizational citizenship behaviour.*
4. Dilihat dari segi masalah dalam organisasi serta konflik dan tekanan kerja sudah dapat diorganisir dengan baik, namun tidak ada salahnya bila lebih dikaji kembali,

mengingat hal tersebut merupakan hal yang sulit dikendalikan sebab menyangkut sifat dan karakteristik masing-masing individu. Selain itu juga perlu adanya sosialisasi mengenai pentingnya penerapan *organizational citizenship behaviour* di lingkungan organisasi PT.Woojin Tech Busan, karena kerjasama kelompok akan tercipta apabila indikator yang ada pada *organizational citizenship behaviour* dapat dilakukan secara bersama-sama dan dengan kesadaran masing-masing individu. Pemberian motivasi juga perlu dilakukan agar semangat dan rasa saling memiliki akan tumbuh dan menjadikannya kekuatan demi terciptanya kelompok kerja yang harmonis.