

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sosial dari individu untuk bekerja lebih diluar dari tugas pokok dan fungsinya. Hal ini sangat membantu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi karena karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien. Sehingga dapat disimpulkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bermanfaat bagi karyawan maupun organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) bidang Pengadaan, Informasi, dan Fasilitasi Profesi ASN dapat dilihat dari hasil wawancara dengan 4 subjek pada bidang Pengadaan, Informasi, dan Fasilitasi Profesi ASN, semua subjek memenuhi aspek dari OCB. Yang diantaranya : *Conscientiouness* (Kehati-hatian) yang dilihat dari jawaban semua subjek melakukan kehati-hatian dikarenakan hal itu untuk meminimalisir kesalahan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. *Altruism* (Sikap Tolong Menolong) hal ini dilakukan semua subjek agar dalam bekerja dapat menyelesaikan tugas seacara efektif dan efisien. *Civic Virtue* (Kebijakan Sipil) semua subjek melakukan aspek ini dengan cara menaati semua kebijakan yang diterapkan dan berkontribusi dalam ide dan gagasan guna membantu organisasi atau instansi menjadi lebih baik lagi. *Sportmanship* (Sportivitas) semua subjek bekerja secara sportiv sehingga meminimalisir konflik yang dapat menghambat kinerja karyawan atau instansi. *Courtesy* (Kesopanan) semua subjek menerapkan aspek ini, semua subjek memaparkan adanya sikap sopan santun antar karyawan untuk menjaga pola komunikasi dan kerja sama tim yang ada.

Latar belakang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai BKD bidang Pengadaan, Informasi, dan Fasilitasi Profesi ASN adalah iklim organisasi dan budaya organisasi.

Iklim organisasi yang dimaksud adalah konsep yang menggambarkan suasana dalam lingkungan organisasi. Iklim organisasi yang sehat dapat diketahui ketika semua karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Sedangkan budaya organisasi adalah sistem yang dimiliki oleh semua individu yang ada dalam organisasi dan menjadi ciri khas dari organisasi tersebut.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) berdampak positif bagi pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) bidang Pengadaan, Informasi, dan Fasilitasi Profesi ASN. Hal ini dapat diketahui karena dalam pelaksanaan tugas yang banyak dan biasanya ada beberapa tugas yang mendadak dan harus diselesaikan secara cepat membuat karyawan harus bekerja secara kerja sama tim dan efektif efisien. Perilaku ini berdampak baik bagi karyawan dan instansi mencapai tujuannya.

Hambatan penerapan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) bidang Pengadaan, Informasi, dan Fasilitasi Profesi ASN antara lain adalah tidak mengenal istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kinerja tugas menurun, keseimbangan *work family*, dan menurunnya kesehatan pegawai. Semua aspek ini menurut pemaparan subjek menghambat penerapan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) bidang Pengadaan, Informasi, dan Fasilitasi Profesi ASN.

B. SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran yang mungkin akan berguna untuk Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kediri umumnya dan pada Bidang Pengadaan, Informasi, dan Fasilitasi Profesi ASN dalam mempertahankan adanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Adapun saran atau masukan tersebut antara lain:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang membahas tentang perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), peneliti berharap untuk lebih meneliti secara mendalam. Seperti memperbanyak responden, mengumpulkan lebih banyak informasi dari responden agar data yang diperoleh menjadi lebih valid. Terutama tentang budaya-budaya organisasi yang ada dalam iklim organisasi yang sedang diteliti.

2. Bagi Subjek Penelitian

Dengan diadakan penelitian ini diharapkan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kediri dapat mempertahankan adanya iklim dan budaya organisasi yang sehat sehingga memunculkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai dan mempermudah instansi mencapai visi dan misi.

3. Bagi Lembaga Organisasi

Penelitian ini bisa menjadi acuan untuk lembaga organisasi untuk lebih memperhatikan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari setiap karyawan sehingga dapat mempermudah lembaga untuk manajemen pegawai