

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis mengenai pentingnya *OCBIP*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh variabel-variabel yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dan kompensasi terhadap *OCBIP* pada PT. BPRS BDW Yogyakarta. Berdasarkan analisis dan pembahasan dalam penelitian ini maka peneliti menarik kesimpulan yaitu :

1. Hasil dari analisa budaya organisasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *OCBIP*. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi dalam PT BPRS BDW maka semakin tinggi juga tingkat *OCBIP* dalam karyawan.
2. Hasil dari analisa kompensasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *OCBIP*.
3. Hasil dari analisa dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap *OCBIP*.

B. Kelemahan dan Saran Peneliti Selanjutnya

Peneliti sangat menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna, diantaranya adalah :

1. Peneliti melakukan penelitian ini hanya menggunakan penilaian pribadi atau *self report* dalam pengumpulan data sehingga dapat menimbulkan bias. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menambah konfirmasi guna memperkuat jawaban responden.
2. Objek dalam penelitian ini dilakukan hanya pada PT BPRS BDW Yogyakarta. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian, misalkan BPRS se Yogyakarta atau yang lainnya.
3. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan lebih banyak lagi variabel bebas dan dapat pula menambah variabel mediasi atau yang lainnya.
4. Penelitian ini hanya menggunakan salah satu contoh motivasi ekstrinsik, yaitu kompensasi. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan variabel motivasi intrinsik di penelitian selanjutnya.

C. Implikasi Manajerial

Pemimpin pada PT BPRS BDW Yogyakarta diharapkan meningkatkan kembali budaya yang diterapkan dalam perusahaan atau minimal dapat mempertahankan budaya-budaya tersebut. Dengan budaya-budaya organisasi yang diterapkan dalam organisasi, hal ini akan berpengaruh

terhadap tingkat *OCBIP* karyawan. Efek positif lainnya adalah agar karyawan tidak perlu beradaptasi kembali dengan budaya-budaya organisasi yang baru. Kemudian pemimpin perusahaan juga harus sebisa mungkin mempertahankan para karyawannya. Hal ini terbukti bahwa para karyawan tidak terpengaruh oleh kompensasi saat mereka melakukan *OCBIP*. Banyak para karyawan di perusahaan lain yang masih memandang kompensasi saat mereka ingin melakukan *OCBIP*.