

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Penelitian ini menggunakan 58 responden, yang merupakan karyawan tetap BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) Yogyakarta, hasil penelitian menunjukkan bahwa.

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB), hal ini dikarenakan struktur kepengurusan BMT BIF Yogyakarta selalu mengalami perubahan setiap 3 (tiga) tahun sekali, pergantian ini menyebabkan adanya gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pada setiap periodenya, sehingga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB karyawan BMT BIF Yogyakarta. Seperti yang kita ketahui bahwasanya setiap pemimpin memiliki karakteristik, gaya atau tipe kepemimpinan yang berbeda sehingga pada penelitian ini gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan BMT BIF Yogyakarta.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap OCB, hal ini didukung oleh adanya budaya kerja yang diterapkan secara

turun-temurun pada BMT BIF Yogyakarta. Pada BMT BIF Yogyakarta juga sudah diterapkan budaya kerja yang mana budaya kerja ini menjadi patokan para karyawan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya. Sehingga budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja para karyawan dan sebagai pendorong meningkatnya OCB pada BMT BIF Yogyakarta.

3. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, artinya persepsi terhadap kompensasi terkait dengan kesesuaian gaji yang mendapat tanggapan positif akan menjadi faktor pendorong yang kuat untuk meningkatkan OCB karyawan BMT BIF Yogyakarta. Kepuasan akan gaji, kompensasi, maupun *reward* yang dirasakan oleh karyawan BMT BIF Yogyakarta dapat meningkatkan *organizational citizenship behaviour*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dan terdapat beberapa saran yang akan dikemukakan oleh peneliti yaitu :

1. Dari hasil penelitian, pengaruh yang paling dominan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan BMT BIF Yogyakarta adalah budaya organisasi, sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan budaya organisasi pada instansi BMT BIF Yogyakarta sehingga dapat meningkatkan perilaku *extra* karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas instansi.

2. Untuk manajemen BMT BIF Yogyakarta, agar lebih memaksimalkan dalam hal gaya kepemimpinan pada BMT BIF Yogyakarta, karena gaya kepemimpinan yang baik bisa menjadi dorongan bagi karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan organizational citizenship behaviour (OCB) karyawan BMT BIF Yogyakarta. Peneliti menyarankan kepada BMT BIF Yogyakarta untuk gaya kepemimpinan berladaskan dengan gaya kepemimpinan Islam. Kepemimpinan Islam menggunakan konsep kepemimpinan Rasulullah SAW, yang mana Rasulullah SAW mengekspresikan sifat-sifat dasar kepemimpinan seperti ; *Guiding vision* (visioner), *Passion* (berkemauan kuat), *Integrity* (integritas), *Trust* (amanah), *Curiosity* (rasa ingin tahu), dan *Courage* (berani).
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengujian dengan model yang lebih dikembangkan, dengan menambahkan konstruk variabel independen yang belum pernah diteliti atau masih jarang diteliti oleh penelitian sebelumnya, sehingga hasil penelitian dapat lebih memberikan gambaran yang baik.