

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di Bea Cukai Langsa. Organisasi didukung oleh budaya organisasi yang dianut oleh sumber daya manusia di dalam organisasi, seperti visi Bea Cukai yang mengimplementasikan cara kerja yang mencerminkan bekerja keras, cerdas dan ikhlas. Budaya organisasi akan memberikan efek yang positif bagi setiap individu dan bagi organisasi yang menumbuhkan keharmonisan antara pegawai dengan pengguna jasa kepabeanan dan cukai.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di Bea Cukai Langsa. Organisasi di dukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kepuasan kerja di organisasinya. Kepuasan kerja akan memberikan efek positif bagi setiap individu dan bagi organisasi dalam menumbuhkan produktivitas organisasi untuk perubahan yang lebih baik.
3. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di Bea Cukai Langsa. Organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki komitmen

dengan organisasinya, seperti sikap dasar pegawai Bea Cukai yang mengimplementasikan sikap loyal dalam berkontribusi terhadap kemajuan organisasi. komitmen organisasi akan memberikan efek positif bagi setiap individu dan bagi organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di Bea Cukai Langsa. Organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang mematuhi budaya organisasi, memiliki kepuasan kerja dan berkomitmen dalam organisasi. Hal ini akan memberikan efek positif bagi setiap individu dan bagi organisasi dalam menumbuhkan rasa kebersamaan, membantu keberlangsungan organisasi serta membantu meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran untuk Bea Cukai Langsa dan peneliti selanjutnya adalah:

1. Pihak manajemen memperhatikan budaya organisasi yang menjadi pedoman bagi para pegawainya, dengan mengelola budaya organisasi seperti meningkatkan disiplin pegawai dengan hadir tepat waktu, meningkatkan standar perilaku pegawai dengan cara menyapa masyarakat yang akan dilayani, maka akan terjalin kerjasama antar pegawai walaupun para pegawai berasal dari latar belakang yang berbeda, dengan adanya

budaya organisasi sebagai pedoman maka akan menjadikan para pegawai yang memberikan kualitas baik dan bisa meningkatkan semangat pegawai.

2. Pihak manajemen harus meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan cara meningkatkan kepercayaan antara pegawai dan manajemen, memberikan dukungan kepada pegawai seperti meningkatkan keamanan kerja, kesempatan menggunakan kemampuan di tempat kerja, terjalinnya komunikasi yang baik bagi sesama pegawai untuk meningkatkan rasa aman dalam bekerja, pegawai diharapkan untuk giat bekerja dan para pegawai juga diharapkan mempertahankan kinerjanya agar tercapai tujuan dari organisasi dan pegawai puas dengan hasil kinerjanya.
3. Pihak manajemen memberikan masukan kepada pegawai agar tetap berkomitmen dalam pekerjaannya dengan cara mengkomunikasikan tujuan dan strategi organisasi, menghargai kontribusi para pegawai dalam bekerja, pegawai diharapkan mampu menjalankan tugas serta tanggungjawabnya dengan baik, karena komitmen akan menjadikan organisasi berjalan dengan baik.
4. Pihak manajemen tetap mempertahankan kerja sama antar pegawai dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior*, dengan cara memberikan dukungan dan arahan kepada pegawai untuk saling membantu dan saling memiliki tanggungjawab dalam organisasi
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel lain seperti disiplin kerja dan motivasi kerja. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat mengambil sampel penelitian dalam lingkup yang lebih luas.