

BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis terhadap hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan terkait pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Y) pada Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pekalongan sebagai berikut.

1. Rekapitulasi Rekapitulasi jawaban responden pada kuesioner mengenai Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Y) pada Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pekalongan.
 - a. Hasil Perhitungan Variabel Perilaku Kewargaan Organisasi (Y) pada jawaban responden sebanyak 85 dengan 15 item pertanyaan menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian baik. Terdapat jawaban pada kategori “baik” yang terdiri dari Sangat Setuju (SS) sebanyak 67,06% (57 responden) dan Setuju (S) sebanyak 31,76% (27 responden), totalnya yaitu 84 responden (98,82%). Serta kategori “Buruk” yang terdiri atas jawaban Tidak Setuju (TS) sebanyak 1,18% (1 responden) dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0%, diketahui bahwa hampir seluruh responden

memberikan penilaian pada kategori baik, sedangkan satu responden yang memberikan penilaian pada kategori buruk. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa variabel perilaku kewargaan organisasi pada pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pekalongan berada pada kategori baik.

- b. Hasil Perhitungan Variabel Budaya Organisasi (X1) pada jawaban responden sebanyak 85 dengan 14 item pertanyaan menunjukkan bahwa terdapat sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap budaya organisasi yang diterapkan di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pekalongan. Hal tersebut terlihat dari dominasi jawaban pada kategori Sangat Setuju (SS) sebanyak 82,35% (70 responden) dan Setuju (S) sebanyak 16,47% (14 responden) dibandingkan dengan kategori Tidak Setuju (TS) sebanyak 0% dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1,18% (1 responden).
- c. Hasil Perhitungan Variabel Komitmen Organisasi (X2) pada jawaban responden sebanyak 85 dengan 8 item pertanyaan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap komitmen organisasi yang dimiliki pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh dominannya jawaban pada kategori Sangat Setuju (SS) sebanyak 83,53% (71 responden) dan

Setuju(S) sebanyak 15,29% (13 responden) dibandingkan dengan jawaban Tidak Setuju (TS) sebanyak 0% dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1,18% (1 responden).

2. Hubungan antara Budaya Organisasi (X1) dengan Perilaku Kewargaan Organisasi (Y) pada Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pekalongan

- a. Hasil analisis uji Crosstabs atau tabulasi silang menunjukkan bahwa tidak seluruh sel diagonal utama menunjukkan dominasi yang kuat. Namun demikian, terlihat adanya kecenderungan hubungan positif antara variabel (X1) dan (Y). Hal ini ditunjukkan dari 60 responden yang menilai Perilaku Kewargaan Organisasi (Y) pada kategori "Sangat Setuju", sebanyak 55 responden (91,7%) juga menilai Budaya Organisasi (X1) pada kategori "Sangat Setuju". Tidak terbentuknya dominasi pada seluruh diagonal diduga dipengaruhi oleh distribusi jawaban yang tidak merata, karena sebagian besar responden terkonsentrasi pada kategori setuju dan sangat setuju. Pola tersebut menunjukkan adanya kecenderungan hubungan yang **positif dan searah** antara Budaya Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi, yakni peningkatan Budaya Organisasi diikuti oleh peningkatan Perilaku Kewargaan Organisasi pegawai. semakin baik Budaya Organisasi yang dirasakan pegawai,

maka semakin tinggi pula Perilaku Kewargaan Organisasi yang ditunjukkan oleh pegawai.

- b. Mengacu pada hasil uji hipotesis 1, didapatkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,396 dengan tingkat signifikansi sebesar $<0,001$. Nilai koefisien yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi (X1) dan Perilaku Kewargaan Organisasi (Y) bersifat searah dan signifikan. Mengacu pada pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sarwono (2013), nilai sebesar 0,396 termasuk dalam kategori sedang atau cukup. Artinya, peningkatan budaya organisasi akan diikuti oleh peningkatan perilaku kewargaan organisasi yang ditunjukkan oleh anggota organisasi. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Perilaku Kewargaan Organisasi (Y) dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi (X1) **sebesar 66,1%** sedangkan sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor lain tersebut dapat berupa kepemimpinan, kepuasan kerja, kecerdasan emosional, maupun faktor lain di luar penelitian.
- c. Berdasarkan hasil analisis tabulasi silang (crosstab) dan uji hipotesis Kendall's Tau, dapat disimpulkan bahwa **H01 ditolak dan**

Ha1 diterima, yang artinya variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh **positif dan signifikan** terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Y) pada Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pekalongan

3. Hubungan antara Komitmen Organisasi (X2) dengan Perilaku Kewargaan Organisasi (Y) pada Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pekalongan

- a. Hasil analisis uji *Crosstabs* atau tabulasi silang menunjukkan bahwa tidak seluruh sel diagonal utama menunjukkan dominasi yang kuat. Namun demikian, terlihat adanya kecenderungan hubungan positif antara variabel (X2) dan Y. Hal ini ditunjukkan oleh 60 responden yang menilai Perilaku Kewargaan Organisasi (Y) pada kategori "Sangat Setuju", sebanyak 56 responden (93,3%) juga menilai Komitmen Organisasi (X2) pada kategori "Sangat Setuju", Adapun satu responden yang menilai Perilaku Kewargaan Organisasi (Y) pada kategori "Sangat Tidak Setuju" juga memberikan penilaian yang sama terhadap Komitmen Organisasi (X2). Tidak terbentuknya dominasi pada seluruh diagonal diduga dipengaruhi oleh distribusi jawaban yang tidak merata, karena sebagian besar responden terkonsentrasi pada kategori setuju dan

sangat setuju. Pola tersebut menunjukkan adanya kecenderungan hubungan yang **positif dan searah** antara Budaya Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi, yakni peningkatan Budaya Organisasi diikuti oleh peningkatan Perilaku Kewargaan Organisasi pegawai yang dapat dibuktikan melalui uji kendall's tau.

- b. Mengacu pada hasil uji hipotesis 2, didapatkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,287 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008. Nilai koefisien yang bertanda **positif** menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi (X2) dan Perilaku Kewargaan Organisasi (Y) bersifat **searah**. Artinya, peningkatan komitmen organisasi akan diikuti oleh peningkatan perilaku kewargaan organisasi. Mengacu pada pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sarwono (2013), nilai sebesar 0,287 termasuk dalam kategori **sedang atau cukup**. Sementara itu, nilai signifikansi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 menunjukkan bahwa hubungan yang terbentuk memiliki makna statistik atau **signifikan**. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa Komitmen Organisasi (X2) mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan Perilaku Kewargaan Organisasi (Y). Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi Perilaku Kewargaan Organisasi (Y) dipengaruhi oleh variabel Komitmen Organisasi (X2) **sebesar 52%** sedangkan sisanya sebesar 48%

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Faktor-faktor tersebut dapat berupa kepemimpinan, kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan faktor lainnya.

- c. Berdasarkan hasil analisis tabulasi silang (crosstab) dan uji hipotesis Kendall's Tau, dapat disimpulkan bahwa **H02 ditolak dan Ha2 diterima**, yang artinya variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki pengaruh **positif dan signifikan** terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Y) pada Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pekalongan
4. Hubungan antara Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) dengan Perilaku Kewargaan Organisasi (Y)
 - a. Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis 3, diperoleh nilai koefisien Konkordansi Kendall (W) sebesar 0,956 dengan nilai Chi Square sebesar 162.500 dan degree of freedom (Df) sebesar 2. Nilai asymptotic significance yang diperoleh yaitu sebesar $<0,001$, pada nilai tersebut lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 0,05. Nilai koefisien Kendall's W sebesar 0,956 menunjukkan tingkat kerapatan korelasi yang tergolong **sangat kuat** berdasarkan klasifikasi interpretasi koefisien Kendall menurut Sujarweni (2015). Selain itu, nilai *Chi Square* hitung sebesar 162.500

diketahui lebih besar dibandingkan nilai Chi Square tabel sebesar 5.991 pada taraf signifikansi 5% ($162.500 > 5.991$), sehingga hasil pengujian dinyatakan **signifikan**. Adapun hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi sebesar **69,5%** terhadap perubahan variabel Perilaku Kewargaan Organisasi (Y), sedangkan sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar kedua variabel tersebut contohnya kepuasan kerja, moral karyawan, motivasi, kepemimpinan, kepribadian, kualitas hubungan atasan-bawahan, iklim organisasi.

- b. Mengacu pada hasil uji hipotesis Konkordansi kendall W dapat disimpulkan bahwa **H03 ditolak dan Ha3 diterima**, yang artinya variabel Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Y) pada Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pekalongan.

4.2. Saran

Temuan penelitian mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada pegawai Dinas Perumahan

Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup menjadi dasar bagi peneliti untuk merumuskan beberapa saran yang diuraikan sebagai berikut.

1. Budaya organisasi masih perlu ditingkatkan terutama pada indikator Indikator perhatian kepada detail, orientasi hasil, stabilitas menunjukkan hasil yang cukup baik, yaitu sebanyak 83 responden (97,6%) termasuk dalam kategori baik, sedangkan 2 responden (2,4%) termasuk dalam kategori buruk. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki penilaian buruk dibandingkan dengan indikator lainnya. Kondisi ini terlihat dari masih terdapat masyarakat yang belum puas terhadap tata cara pelayanan pengelolaan sampah. Hal ini terlihat dari ketidakjelasan jadwal pengambilan sampah yang menyebabkan penumpukan sampah sulit diantisipasi, pelaksanaan pengangkutan dan pengelolaan sampah yang belum seragam di seluruh wilayah pelayanan, serta koordinasi antara proses pengumpulan, TPS, dan TPA yang belum optimal. Kondisi tersebut mengakibatkan perbedaan kualitas pelayanan yang diterima masyarakat dan berpotensi menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penguatan tata kelola pelayanan persampahan melalui penetapan dan sosialisasi jadwal pengambilan sampah yang jelas, standarisasi prosedur pelayanan di seluruh wilayah, serta peningkatan koordinasi antara pengumpulan, pengelolaan di TPS, dan TPA. Selain itu, diperlukan budaya organisasi yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat agar pelayanan dapat berjalan lebih tertib, merata, dan sesuai dengan harapan masyarakat.

2. Komitmen organisasi masih perlu ditingkatkan terutama pada indikator penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi menunjukkan sebanyak 81 responden (95,3%) termasuk dalam kategori baik, sedangkan 4 responden (4,7%) termasuk dalam kategori buruk. Indikator ini memiliki proporsi penilaian buruk yang lebih tinggi dibandingkan beberapa indikator lainnya, sehingga masih memerlukan perhatian untuk ditingkatkan. Kondisi ini terlihat dari masih terdapat masyarakat yang mengeluhkan belum optimalnya sosialisasi informasi pengaduan melalui berbagai media. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian masyarakat belum mengetahui secara jelas saluran pengaduan yang tersedia maupun tata cara penyampaian keluhan. Padahal, keterbukaan informasi merupakan bagian penting dalam pelayanan publik yang transparan dan responsif. Oleh karena itu, diperlukan kesungguhan dan komitmen untuk memastikan bahwa informasi tidak hanya tersedia, tetapi juga dapat diakses secara luas melalui berbagai media komunikasi yang sesuai dengan karakteristik masyarakat.
3. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh secara simultan terhadap perilaku kewargaan organisasi pada pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pekalongan. Meskipun demikian, masih terdapat sebesar 30,5% pengaruh yang berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, penelitian pada masa mendatang disarankan untuk mengkaji variabel lain yang berpotensi

memengaruhi perilaku kewargaan organisasi, seperti kecerdasan emosional, kepuasan kerja, motivasi kerja, kepercayaan terhadap organisasi sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan perilaku kewargaan organisasi pada pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pekalongan.