

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Keterikatan kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Rizki Asa Buana”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi Keterikatan Kerja, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Pt. Rizki Asa Buana :

- a. Keterikatan Kerja pada karyawan di Pt. Rizki Asa Buana tergolong rendah, yang berarti masih banyak karyawan yang belum merasa terikat terhadap pekerjaan tersebut. Kesimpulan ini didapat dari tiga pengaruh dimensi terbesar pada penelitian yaitu: Pertama dimensi *Absorption* dimana pada indikator fokus dalam bekerja dengan pernyataan saya larut dalam pekerjaan ini. Kedua dimensi *Dedication* dimana pada indikator Tantangan dalam pekerjaan dengan pernyataan Saya senang mendapat tantangan dalam melakukan pekerjaan ini. Ketiga dimensi *Vigor* dimana pada indikator Ketahanan dalam bekerja dengan pernyataan Saya memiliki ketahanan kerja yang tinggi. Berdasarkan 3 dimensi di atas dapat disimpulkan bahwa adanya karyawan yang merasa tidak fokus dalam pekerjaan menjadi

pengaruh terbesar di variabel Keterikatan Kerja. Hal seperti ini dapat merugikan perusahaan apabila tetap berlanjut, maka dari itu perlu adanya perhatian lebih dari perusahaan, agar karyawan merasa fokus dan menghayati dalam melakukan pekerjaan.

- b. Kepuasan Kerja pada karyawan di Pt. Rizki Asa Buana masih tergolong rendah, yang berarti masih banyak karyawan yang belum merasa puas terhadap pekerjaannya. Kesimpulan ini didapat dari tiga pengaruh dimensi terbesar pada penelitian yaitu: Pertama dimensi Pekerjaan dengan indikator yaitu Merasa puas dengan pekerjaan dengan pernyataan Saya merasa puas dengan tugas yang diberikan. Kedua Rekan Kerja dengan indikator Hubungan dengan rekan kerja terjalin baik dengan pernyataan Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik, ketiga dimensi Atasan dengan indikator Komunikasi antara bawahan dan atasan berjalan baik dengan pernyataan Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Berdasarkan 3 dimensi di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya menjadi pengaruh terbesar di variabel Kepuasan Kerja. Hal seperti ini dapat merugikan perusahaan apabila tetap berlanjut, maka dari itu perlu adanya perhatian lebih dari perusahaan, agar karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaan.

c. *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Pt. Rizki Asa Buana masih tergolong rendah, yang berarti masih banyak karyawan yang belum memiliki inisiatif dan kesadaran yang tinggi terhadap pekerjaan. Kesimpulan ini didapat dari tiga pengaruh dimensi terbesar pada penelitian yaitu: Pertama dimensi *Civic Virtue* pada indikator Membaca dan memperhatikan pengumuman orghanisasi, memo dan sejenisnya dengan pernyataan Selalu membaca dan mendengar pengumuman serta memo yang di sampaikan rekan kerja saya. Kedua *Sportsmanship* pada indikator Selalu fokus pada hal positif dibandingkan hal negative mengenai perusahaan anda dengan pernyataan saya akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi. yang ke tiga yaitu dimensi *Conscientiousness* pada indikator Bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan dengan pernyataan Saya bersedia datang ke kantor sebelum jam masuk kerja. Berdasarkan 3 dimensi di atas dapat di simpulkan bahwa karyawan merasa tidak membaca dan mendengar pengumuman serta memo yang di sampaikan rekan kerja menjadi pengaruh terbesar di variabel OCB. Hal seperti ini dapat merugikan perusahaan apabila tetap berlanjut, maka dari itu perlu adanya perhatian lebih dari perusahaan, agar karyawan bisa lebih membaca dan mendengarkan pengumuman serta memo yang di sampaikan oleh rekan kerja.

2. Keterikatan Kerja berpengaruh positif terhadap OCB pada karyawan Pt. Rizki Asa Buana. Yang artinya bahwa ketika Keterikatan Kerja pada karyawan itu meningkat maka OCB karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap OCB pada karyawan Pt. Rizki Asa Buana, yang artinya bahwa Kepuasan Kerja pada karyawan itu meningkat maka OCB karyawan akan mengalami peningkatan.
4. Model penelitian Kepuasan Kerja dan Keterikatan Kerja dapat memprediksi OCB pada karyawan di Pt. Rizki Asa Buana.

5.2 Implikasi dan saran

5.2.1 Implikasi Teoritis

- a. Keterikatan kerja (X_1). Secara deskriptif, sebagian besar responden merespon negatif terhadap pernyataan tentang keterkaitan kerja. Dari respon negatif tersebut, salah satu langkah yang dapat dilakukan yakni dengan meningkatkan keterikatan kerja karyawan dengan membangkitkan semangat dan kekuatan kerja yang tinggi bagi karyawan, meningkatkan keseriusan karyawan untuk bekerja, dan keinginan untuk terus mencari solusi atas setiap masalah dan kesulitan yang karyawan hadapi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dimensi terbaik yang dimiliki perusahaan adalah *Vigor*, yaitu karyawan sudah memiliki semangat dan juga memiliki keinginan kerja yang

tinggi. Sehingga hal ini dapat membuat karyawan memiliki rasa keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaan tersebut. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan dan mempertahankan pada dimensi tersebut.

- b. Kepuasan Kerja (X_2) secara deskriptif, sebagian besar responden merespon negatif terhadap pernyataan yang peneliti ajukan kepada karyawan. Demi meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*, manajemen PT Rizki Asa Buana sebaiknya melakukan pengarahannya kepada karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, membangun komunikasi yang baik, memberikan kesempatan yang sama terhadap semua karyawan untuk promosi, memberikan gaji yang sesuai dengan UMR dan mencukupi kebutuhan karyawan dan membangun tim work yang solid diantara karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, dimensi terbaik yang dimiliki perusahaan adalah Promosi, hal ini berarti perusahaan harus dapat meningkatkan dan mempertahankan promosi terhadap karyawan agar para karyawan dapat merasa puas dalam pekerjaannya.

5.2.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Saran-saran untuk penelitian lanjutan:

- a. Pada variabel OCB dalam pernyataan, merasa membaca dan mendengar pengumuman serta memo yang di sampaikan rekan kerja, merupakan persentase yang paling tinggi (STS+TS). Ini berarti karyawan merasakan tidak membaca dan mendengar pengumuman serta memo yang di sampaikan rekan kerja. Untuk itu perlu dilakukan terobosan atau inovasi ketika memberikan memo kepada rekan kerja melalui media lain bukan dengan selebar kertas lagi melainkan melalui media sosial yang digunakan oleh seluruh karyawan sehingga lebih efektif. Mengingat seluruh karyawan menggunakan media sosial.
- b. Pada variabel keterikatan kerja dalam pernyataan, Saya larut dalam pekerjaan ini, merupakan persentase yang paling tinggi (STS+TS). Ini mengindikasikan jika karyawan tidak larut dengan pekerjaan yang dilakukannya. Ini mengindikasikan bahwa karyawan kurang memiliki keterikatan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Untuk itu maka pihak manajemen hendaknya dapat membangkitkan semangat dan kekuatan kerja yang tinggi bagi karyawan, meningkatkan keseriusan karyawan untuk bekerja, dan keinginan untuk terus mencari solusi atas setiap masalah dan kesulitan yang karyawan hadapi
- c. Pada variabel kepuasan kerja dalam pernyataan, Saya merasa puas dengan tugas yang diberikan, merupakan persentase yang paling tinggi (STS+TS). Ini mengindikasikan jika karyawan tidak puas dengan tugas yang diberikan. Ini mengindikasikan bahwa karyawan ditempatkan atau diberikan posisi atau

pekerjaan yang bukan bidangnya atau latar belakang pendidikannya. Untuk itu pihak manajemen perlu melakukan evaluasi ketika memberikan suatu pekerjaan kepada karyawannya sehingga karyawan bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam melakukan proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami peneliti sehingga dapat menjadi beberapa faktor yang dapat lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti selanjutnya agar lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki dalam penelitian-penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Kurangnya informasi yang diperoleh peneliti secara langsung mengenai objek penelitian dikarenakan penelitian ini dilaksanakan ketika pandemik Covid-19. Hal ini berdampak pada kurang maksimalnya data yang diperoleh dan informasi untuk dapat digunakan dalam menganalisis masalah yang terjadi.
2. Dalam proses pengumpulan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak dapat menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, tanggapan dan juga pemahaman yang berbeda pada tiap responden, serta faktor lainnya yang dapat mempengaruhi dalam pengisian pendapat

responden dalam kuesionernya. Sehingga hal ini, dapat menyebabkan terjadinya perbedaan pada hasil penelitian.

5.4 Rekomendasi Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Terkait keterbatasan penelitian yang dilakukan ditengah pandemic Covid-19 sehingga kurangnya informasi yang didapat peneliti, diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat mencari informasi lebih terkait permasalahan yang terjadi.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan variable bebas dan independen yang ditempat/objek penelitian yang berbeda, atau menggunakan variable lain yang sesuai dengan masalah yang terjadi pada objek penelitian.

