

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan analisis yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan dari penelitian pengaruh kebahagiaan kerja dan pengembangan karir terhadap OCB serta komitmen prajurit Koarmada I. Berikut ini hasil kesimpulan dari penelitian ini:

1. Kebahagiaan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap komitmen. Artinya semakin baik kebahagiaan kerja yang diberikan oleh Organisasi maka akan meningkatkan komitmen pada para prajurit.
2. Pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan positif terhadap komitmen. Artinya semakin baik pengembangan karir yang diberikan Koarmada I maka akan meningkatkan komitmen pada prajurit..
3. Komitmen memiliki pengaruh signifikan positif terhadap OCB. Artinya semakin tinggi tingkat komitmen prajurit di Koarmada I maka akan meningkatkan OCB. Oleh karena itu, H3 diterima..
4. Kebahagiaan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap OCB. Artinya semakin tinggi tingkat kebahagiaan kerja maka akan meningkatkan OCB prajurit di Koarmada I.
5. Pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan positif terhadap OCB. Artinya semakin tinggi pengembangan karir maka akan meningkatkan OCB prajurit di Koarmada I.
6. Kebahagiaan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap OCB yang dimediasi oleh komitmen. Artinya komitmen yang dibangun oleh prajurit di Koarmada I juga secara

tidak langsung mempengaruhi tingkat OCB yang disebabkan oleh tingkat kebahagiaan kerja prajurit di Koarmada I.

7. Pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan positif terhadap OCB yang dimediasi oleh komitmen. Artinya komitmen yang dibangun oleh prajurit di Satkor Koarmada I juga secara tidak langsung mempengaruhi tingkat OCB yang disebabkan oleh tingkat pengembangan karir prajurit di Koarmada I.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, dijelaskan bahwa kebahagiaan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap OCB dan komitmen prajurit Koarmada I. Hasil tersebut menjadi bahan kajian bagi organisasi dalam menyelesaikan problem SDM khususnya terkait dengan *work happiness*, *career development*, OCB dan komitmen organisasi pada prajurit Koarmada I. Implikasi dari manfaat dari penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagi Prajurit hasil penelitian ini berimplikasi untuk meningkatkan perilaku baik prajurit dalam bekerja di dalam organisasi. Kemudian kebahagiaan dalam bekerja sangat penting untuk dirasakan oleh setiap karyawan, di sisi lain pengembangan karir dan komitmen juga berdampak pada OCB organisasi. Koarmada I dapat memperhatikan hal tersebut sehingga tercapai OCB yang optimal dalam organisasi.
2. Bagi Akademisi hasil penelitian ini berimplikasi sebagai bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang. Selanjutnya penelitian ini diharapkan berkontribusi dalam hal *career development* dan *work happiness* dan pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta komitmen kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja memediasi pengaruh pengembangan karir dan kebahagiaan kerja terhadap OCB.

3. Bagi Peneliti hasil penelitian ini berimplikasi untuk dapat diterapkan dan dapat menyelesaikan masalah di dunia pekerjaan. Peneliti mendapatkan pengalaman dan pelajaran berharga dari proses dan hasil penelitian yang dapat bermanfaat bagi peneliti.

5.3 Saran

Setelah penelitian kebahagiaan kerja dan pengembangan karir terhadap OCB serta komitmen prajurit Koarmada I mendapatkan kesimpulan pada bagian di atas, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini merangsang peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian-penelitian yang berdasarkan teori-teori melalui kajian empiris
2. Model penelitian ini masih dapat dikembangkan dalam konteks objek serta faktor yang beragam.
3. Dari hasil analisis deskripsi, terdapat indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah dimana dapat diartikan bahwa tidak semua prajurit Koarmada I akan selalu memiliki OCB yang baik. Hal tersebut dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi Koarmada I terkait tanggapan dari para prajurit. Berdasarkan pada hasil dari distribusi jawaban yang telah diberikan oleh 200 responden terhadap indikator dari variabel OCB, diketahui indikator dengan pernyataannya Saya akan membantu teman kerja saya meskipun pada waktu jam istirahat memiliki skor tertinggi lalu variabel komitmen organisasi, diketahui indikator dengan pernyataannya Saya ingin berkarir di perusahaan ini sampai waktu pensiun nanti memiliki skor tertinggi kemudian Pengembangan Karir, diketahui indikator dengan pernyataannya Prajurit yang berprestasi sangat dihargai oleh perusahaan memiliki skor tertinggi, dan Kebahagiaan Kerja, diketahui indikator dengan pernyataannya Rekan kerja saya selalu siap membantu pekerjaan rekan kerja lain Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan memiliki skor tertinggi. Indikator

(dimensi) dengan distribusi tertinggi memerlukan pemeliharaan rutin dan dipertahankan sehingga responden tetap memiliki keinginan untuk menjaganya. Di sisi lain indikator OCB dengan pernyataannya Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab memiliki skor terkecil, lalu indikator komitmen organisasi dengan pernyataannya Saya merasa bukan hal yang benar jika saya keluar dari perusahaan karena ada tawaran yang lebih baik memiliki skor terkecil kemudian indikator pengembangan karir dengan pernyataannya Perusahaan memberikan kesempatan terbuka untuk karyawan dalam pengembangan karir memiliki skor terkecil terakhir indikator kebahagiaan kerja dengan pernyataannya Hubungan antara rekan kerja terjalin dengan baik dan harmonis memiliki skor terkecil. Indikator (dimensi) tersebut memerlukan perbaikan dari internal Koarmada I sehingga kedepan dapat lebih baik lagi

4. Koarmada I perlu meningkatkan kebahagiaan kerja dan pengembangan karir, karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap OCB prajurit sehingga para prajurit memaksimalkan efektivitas kerjanya, dengan kata lain hal ini juga akan berdampak pada komitmen dan OCB prajurit.

5. Koarmada I juga perlu memperhatikan komitmen terhadap prajurit, hal ini disebabkan dari hasil analisis deskripsi yang peneliti lakukan terdapat prajurit yang mengalami komitmen lemah.

6. Untuk menjaga agar prajurit di Koarmada I berkomitmen dan memiliki perilaku sukarela, prajurit disarankan untuk melakukan pengembangan karir dan memperhatikan kebahagiaan kerjanya agar terhindar dari hal-hal yang dapat merugikan prajurit.