

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan secara empiris dari apa yang telah diuraikan pada bab sebelumnya melalui deskripsi, pengolahan data, interpretasi serta analisis data, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- A. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka OCB dalam diri karyawan akan semakin meningkat, begitu sebaliknya.
- B. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Semakin tinggi keadilan organisasi yang dirasakan karyawan maka OCB dalam karyawan akan semakin meningkat, begitu sebaliknya
- C. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Semakin tinggi motivasi kerja dan keadilan organisasi maka akan semakin meningkat pula OCB dalam diri karyawan, begitu sebaliknya.

#### **5.2 Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas, dapat diketahui bahwa motivasi kerja (X1) dan keadilan organisasi (X2) dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dalam diri karyawan. Maka dari itu dapat dikatakan penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

- A. Pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) dapat dilihat bahwa presentase tertinggi sebesar 25% terletak pada dimensi *Civic Virtue* (dimensi tanggung jawab) dengan pernyataan skor tertinggi 439 pada

pernyataan “Saya memperhatikan dan menjaga kegiatan seperti kerja sama tim” dan “Saya selalu membaca dan mematuhi pengumuman di lingkungan perusahaan” artinya para karyawan di PT Rickindo senang pada bekerja sama dalam tim serta selalu mematuhi dan menaati lingkungan perusahaan.

- B. Pada variabel motivasi kerja (X1) dapat dilihat bahwa persentase tertinggi sebesar 36% terletak pada dimensi kebutuhan akan afiliasi dengan pernyataan skor tertinggi 405 pada pernyataan “Saya senang berinteraksi dengan rekan kerja tentang berbagai hal” artinya para karyawan di PT Rickindo senang berinteraksi dengan rekan kerjanya, dimana hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja dalam diri karyawan.
- C. Pada variabel keadilan organisasi (X2) dapat dilihat bahwa persentase tertinggi sebesar 41% terletak pada dimensi keadilan interaksional dengan pernyataan skor tertinggi 445 pada pernyataan “Pimpinan menawarkan alasan yang memadai untuk keputusan yang dibuat terkait pekerjaan saya” artinya pimpinan di PT Rickindo selalu memberikan penawaran terhadap keputusan-keputusan yang akan diberikan kepada karyawannya tidak mengutamakan keputusan sepihak.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini memiliki beberapa keterbatasan yang menyebabkan adanya kekurangan dalam penelitian ini yang diuraikan sebagai berikut:

- A. Penelitian ini menggunakan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel dependent dimana variabel-variabel yang mempengaruhi hanya dua yaitu motivasi kerja dan keadilan organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil perolehan koefisien determinasi sebesar 92,5%. Sedangkan 7,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang dijadikan acuan dalam pra penelitian, seperti iklim organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.

- B. Keterbatasan dalam penyebaran kuesioner, dikarenakan penyebaran melalui *google formulir* ada beberapa pernyataan yang tidak menampilkan keadaan yang sebenarnya.
- C. Sampel penelitian sejumlah 109 belum 100% menggambarkan keadaan yang sesungguhnya pada variabel yang diteliti.

#### 5.4 Saran

Saran untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa pada variabel motivasi kerja, keadilan organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) peneliti memberikan beberapa rekomendasi dengan harapan dapat menjadi bahan acuan serta referensi yang bermanfaat nantinya, yaitu: perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan apa yang menjadi goals atau tujuan dari karyawannya karena indikator terendah pada dimensi kekuatan akan prestasi dengan skor terendah 325.

Kemudian, para manajerial juga sebaiknya lebih mempertimbangkan terkait upah/gaji yang diberikan karena skor terendah dari penelitian ini tercantum pada instrument “Saya mendapatkan upah/gaji yang sesuai” artinya beberapa karyawan belum menerima pendapatan yang sesuai. Selanjutnya, untuk para karyawan diharapkan dapat peka terhadap lingkungan sekitar. Pada dimensi yang menjadi persentase terendah yaitu dimensi altruism dengan skor 312 pada pernyataan “Saya bersedia dengan sukarela membantu rekan yang membutuhkan bantuan” menyatakan bahwa beberapa karyawan belum suka rela dalam membantu rekan kerjanya.

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti variabel Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi mampu mengembangkan lebih dalam lagi melalui sumber nasional maupun internasional sehingga mampu mendukung penelitian selanjutnya. Kemudian lebih menggali variabel-variabel lainnya seperti iklim organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.