

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT X maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja (X1) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $-1,159 < 1,981$ yang menandakan bahwa hipotesis diterima. Semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah pula *Organizational Citizenship Behavior* yang diterapkan oleh karyawan.
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasi (X2) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $-0,332 < 1,981$ yang menandakan bahwa hipotesis diterima. Semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah pula *Organizational Citizenship Behavior* yang diterapkan oleh karyawan.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara bersama-sama dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu sebesar $6,974 > 3,08$ yang menandakan bahwa hipotesis diterima.

5.2 Implikasi

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT X, maka dapat disimpulkan semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi penerapan *Organizational Citizenship Behavior* pada perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, variabel kepuasan kerja memiliki indikator pengawasan dengan persentase sebesar 20,55%. Kemudian pada variabel komitmen organisasi terdapat dimensi komitmen afektif yang berindikator memiliki keterikatan emosional dengan persentase tertinggi sebesar 33,51%. Besarnya persentase pada indikator setiap variabel menjelaskan bahwa indikator pengawasan pada variabel kepuasan kerja dan indikator memiliki keterikatan emosional pada komitmen organisasi berpengaruh besar terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Maka dari itu hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan yaitu perusahaan perlu mendorong para manajer atau para atasan untuk memberikan pengawasan kepada para karyawan untuk memastikan semua pekerjaan dapat selesai sesuai dengan tujuan perusahaan. Pengawasan yang diberikan juga dapat

berupa bantuan dan dukungan pada pekerjaan. Dengan adanya pengawasan yang baik, dapat membantu meningkatkan mutu dan efektivitas kerja serta dapat meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Selain itu, perusahaan tentunya juga perlu mendorong karyawan agar dapat memiliki keterikatan emosional pada perusahaan. Sebab, karyawan yang memiliki keterikatan emosional pada perusahaan akan sangat antusias dalam bekerja, mampu bekerja sama dengan karyawan lain, berbicara positif mengenai perusahaan, serta dapat berperilaku melebihi harapan perusahaan. Untuk dapat mendorong keterikatan emosional karyawan pada perusahaan, perusahaan dapat saling membangun interaksi antar karyawan, serta mengadaptasikan nilai-nilai dan prinsip perusahaan terhadap karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, peneliti mengalami beberapa keterbatasan atau hambatan yang memungkinkan untuk dilakukannya penelitian lebih lanjut, mengingat masih banyaknya kekurangan dalam peneliti ini, di antaranya :

1. Penyebaran kuesioner yang dilakukan di perusahaan, dimana terdapat karyawan di beberapa divisi yang tidak selalu mengerjakan pekerjaannya di kantor melainkan terdapat pekerjaan yang harus dikerjakan di luar, menyebabkan peneliti terbatas dalam menyebarkan kuesioner dan

dilakukan melalui google form yang memerlukan waktu yang cukup lama dalam pengumpulan data.

2. Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian ini hanya mencakup satu perusahaan, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas.
3. *Organizational Citizenship Behavior* tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi saja, masih banyak faktor atau variabel lain yang juga dapat mempengaruhi.

5.4 Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan, implikasi, dan keterbatasan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka terdapat beberapa rekomendasi yang dapat digunakan sebagai bahan acuan, dan referensi untuk mengembangkan kualitas penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian di perusahaan yang umumnya para karyawan bekerja di dalam kantor dan tidak memiliki banyak kegiatan ataupun pekerjaan yang dilakukan di luar kantor. Hal tersebut dilakukan agar proses penyebaran kuesioner dapat berjalan dengan baik dan data yang dibutuhkan akan mudah didapatkan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperluas jangkauan penelitian dengan lebih dari satu perusahaan.

3. Penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk menambahkan jumlah responden dan variabel bebas lainnya yang diprediksi memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

