

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Lativi Mediakarya (tvOne) di Jakarta” yang telah dilakukan pada departemen Produksi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat OCB karyawan pada departemen Produksi tvOne di Jakarta terbilang cukup tinggi, dan untuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi dari karyawan juga terbilang baik.
2. Dalam perhitungan regresi linier sederhana, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB. H_0 ditolak dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,749 > 2,013$). Persentase sumbangan pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB sebesar 49,2%, sedangkan sisanya 50,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model persamaan regresi linier sederhana tersebut.
3. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB. H_0 ditolak dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($2,051 > 2,013$). Persentase sumbangan pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB sebesar 8,2%. Sedangkan, 91,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis kedua tersebut.

4. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi OCB karyawan karyawan pada departemen Produksi tvOne di Jakarta. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,791 > 3,200$) sehingga H_0 ditolak. Persentase sumbangan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB karyawan sebesar 50,8%. Sisanya, 49,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terlibat dalam model persamaan regresi linier berganda di atas.

Jika dilihat secara numerikal, kepuasan kerja memang lebih berpengaruh besar terhadap OCB karyawan dibandingkan dengan komitmen organisasi di tvOne. Hasil penelitian ini mungkin saja akan berbeda apabila dilakukan pada perusahaan yang berbeda pula, tergantung pada kondisi masing-masing perusahaan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Operasional

1. Dilihat dari variabel OCB, karyawan memang memiliki tingkat OCB yang tergolong tinggi. Namun ternyata masih ada beberapa indikator yang dinilai kurang seperti pada dimensi *conscientiousness* yang erat kaitannya dengan kedisiplinan seperti adanya karyawan yang bolos pada hari kerja. Dalam hal ini, perusahaan seharusnya menerapkan "*Punishment & Reward*". Hukuman bagi karyawan yang bolos kerja dan adanya *reward* bagi karyawan yang rajin masuk kerja, sehingga akan ada motivasi dari karyawan itu sendiri untuk rajin masuk kerja

dan menghindari bolos kerja agar tidak mendapat hukuman. Bentuk dari *reward* itu sendiri dapat berupa mendapatkan kenaikan gaji, dipromosikan ke level yang lebih tinggi atau mendapatkan *score* tambahan pada penilaian kerja. Sedangkan hukuman dapat berupa pemotongan gaji, pemberian SP dan sebagainya. Selain itu tiap pemimpin pun harus menjadi tauladan dengan menunjukkan contoh yang baik seperti datang lebih awal, rajin masuk kerja, agar karyawan mampu menjadikan kedisiplinan itu sebagai kebiasaan yang diterapkan setiap hari dalam bekerja.

2. Variabel OCB yang merupakan variabel terikat tentu saja dipengaruhi oleh beberapa variabel yang harus diperhatikan, salah satunya adalah kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung memiliki perasaan-perasaan yang positif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan mengarahkan ke perilaku OCB. Untuk itu perusahaan harus memastikan karyawannya puas dalam segala aspek. Dalam penelitian ini, dimensi yang dinilai kurang dalam kepuasan kerja adalah bayaran dan promosi. Dalam hal bayaran, perusahaan harus meninjau kembali dan melakukan penyesuaian seperti sistem skala gaji yang baru agar ada kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan bayaran yang diterima. Jika hal ini juga belum mampu mengatasi masalah, maka gunakan konsultan luar yang khusus menangani remunerasi agar masalah dapat segera teratasi.

Dalam hal promosi, harus ada transparansi kebijakan seperti dalam penilaian kerja (*performance appraisal*). Penilaian ini harus diketahui oleh karyawan supaya tahu sejauh mana kinerjanya, harus memiliki *score* / nilai berapa untuk mencapai promosi, atau mengetahui dimana letak kekurangan masing-masing. Jadi, sedapat mungkin perusahaan harus mengkaji kembali sistem gaji dan promosi yang dianggap karyawan belum dapat memuaskan mereka. Hal ini harus dilakukan agar tidak ada karyawan yang memberikan kontribusi buruk dalam perusahaan. Bahkan apabila tidak segera teratasi, karyawan akan meninggalkan perusahaan karena ketidakpuasan mereka.

3. Acara-acara bersama seperti *family gathering*, *outing*, arisan, makan siang bersama, juga perlu dilaksanakan rutin agar dapat terciptanya hubungan antar karyawan maupun hubungan karyawan dengan perusahaan menjadi makin akrab dan harmonis. Hal ini juga secara tidak langsung dapat menguatkan komitmen afektif karyawan, sehingga mereka akan merasa menjadi bagian dari keluarga perusahaan dan memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan.
4. Terkait dengan saran operasional nomer 3 diatas, peneliti menyarankan perusahaan untuk membangun kantin yang besar dan nyaman sebagai salah satu sarana pendukung yang baik dalam membangun hubungan positif antar karyawan. Kantin dapat digunakan sebagai tempat berkumpul seperti makan siang bersama,

buka puasa bersama, sehingga tidak perlu keluar kantor dan mengalami kesulitan transportasi. Ditambah lagi apabila jumlah karyawan dalam satu departemen berjumlah puluhan akan sulit menggunakan mobil kantor yang terbatas untuk menuju tempat makan diluar kantor.

5.2.2 Saran Akademis

Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan agar:

1. Masih terdapat banyak variabel-variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap OCB, mengingat persentase sumbangan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB karyawan sebesar 50,8% dan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terlibat dalam model persamaan regresi.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dikarenakan *item* pernyataan pada kuisioner yang telah valid dan reliabel.
3. Menjalin hubungan yang baik dengan karyawan di perusahaan tempat dilakukannya penelitian, karena akan dapat mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data terutama kuisioner.
4. Mencari perusahaan yang mau membantu dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti itu sendiri sehingga akan dengan mudah mendapatkan data tertentu dan saran-saran yang berguna atas penelitian yang akan dilakukan.