

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian mengenai motivasi kerja dan keadilan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai mediating, dari hasil pengolahan data tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (H1 diterima).
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (H2 tidak diterima).
3. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (H3 diterima)
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (H4 diterima).
5. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (H5 diterima).
6. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan kepuasan kerja sebagai mediating (H6 diterima).
7. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan kepuasan kerja sebagai mediating (H7 diterima).

5.1.1 Implikasi Teoritis

Berdasarkan model teoritis yang diajukan, penelitian ini dapat mengeksplorasi penerapan konsep-konsep teoritis, memberikan dukungan empiris,

dan memberikan hasil atau perspektif lain pada beberapa hal penting sebagai berikut :

1. Penelitian ini mendukung dan memberikan perspektif lain dalam penelitian-penelitian terdahulu karena memberikan hasil yang berbeda dari penelitian-penelitian terdahulu seperti yang telah diuraikan pada BAB II, bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan keadilan organisasi merupakan variabel yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan dalam perusahaan.
2. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan yang dapat mendukung dan memperjelas perbedaan hasil pada penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini terdapat satu hipotesis yang ditolak yaitu H2 tentang pengaruh motivasi kerja terhadap OCB. Karena dalam penelitian sebelumnya hal ini dapat memiliki pengaruh positif dan signifikan sedangkan dalam penelitian ini tidak berpengaruh positif dan signifikan.
3. Perbedaan hasil yang terjadi antara penelitian ini dan penelitian-penelitian sebelumnya, menyimpulkan bahwa objek atau tempat penelitian dapat membuat sebuah perbedaan hasil penelitian. Hal ini bisa diakibatkan oleh perbedaan signifikan yang terdapat antara objek penelitian atau karakteristik-karakteristik seperti negara tempat penelitian berasal, *culture*, jenis industri, jumlah populasi, dan jabatan atau posisi responden di tempat responden bekerja.

5.1.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan dari hasil pembahasan dan analisis data penelitian ini diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi atas variabel penyebab *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sehingga perusahaan dapat melakukan strategi yang berdasarkan hasil analisis deskriptif sebagai berikut :

1. PT. X sebaiknya mempertahankan hal-hal yang sudah dianggap sangat baik oleh karyawannya seperti kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan kekuasaan pada variabel motivasi kerja, kewajaran akan alokasi sumber daya pada variabel keadilan organisasi, gaji pada variabel kepuasan kerja, dan *altruism* pada variabel OCB.
2. PT. X sebaiknya dapat melakukan perbaikan pada hal-hal yang dianggap perlu dilakukan perbaikan seperti memperhatikan kebutuhan akan afiliasi pada variabel motivasi kerja, pemeliharaan hubungan antar pribadi pada variabel keadilan organisasi, rekan kerja pada variabel kepuasan kerja, dan *courtesy* pada variabel OCB.

5.1.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini dibuat untuk mengembangkan penelitian tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam manajemen sumber daya manusia pada perusahaan sebagai upaya meningkatkan daya saing perusahaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yakni kepuasan kerja, motivasi kerja, dan keadilan organisasional. Keterbatasan penelitian ini berkaitan dengan variabel-variabel yang terkait dengan konstruk-konstruk penelitian tersebut. Sementara itu masih mungkin terdapat variabel-variabel

lain yang mungkin mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) selain yang telah diteliti dalam penelitian ini.

2. Keterbatasan lainnya adalah penelitian ini hanya menggeneralisasi untuk populasi pada satu perusahaan saja, sehingga tidak dapat menggeneralisasi jenis industri, lokasi penelitian, dan juga jumlah populasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah disimpulkan dan dibuktikan secara teoritis bahwa tidak semua variabel mempunyai korelasi yang signifikan antar variabel lainnya, diantara variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan adalah motivasi kerja terhadap OCB. Adapun variabel yang mempunyai pengaruh signifikan adalah kepuasan kerja terhadap OCB, keadilan organisasi terhadap OCB, motivasi kerja terhadap OCB melalui kepuasan kerja sebagai intervening, dan keadilan organisasi terhadap OCB melalui kepuasan kerja sebagai intervening. Sehingga saran dalam penelitian ini diberikan berdasarkan hasil statistik deskriptif sebagai berikut :

1. Pada variabel motivasi kerja nilai *mean* tertinggi (3.4578) terdapat pada indikator kebutuhan akan kekuasaan di PT. X. Hal inilah yang perlu dipertahankan oleh manajemen PT. X. Sedangkan, nilai *mean* terendah (3.3735) dari variabel motivasi kerja terdapat pada indikator kebutuhan akan afiliasi, sehingga manajemen PT. X perlu memperhatikan hal ini.
2. Pada variabel keadilan organisasi nilai *mean* tertinggi (3.5301) terdapat pada indikator keadilan proses pengambilan keputusan. Hal inilah yang perlu dipertahankan oleh manajemen PT. X. Sedangkan, nilai *mean* terendah (3.4337) dari variabel keadilan organisasi terdapat pada indikator

pemeliharaan hubungan antar pribadi, sehingga manajemen PT. X sebaiknya memperhatikan hal ini.

3. Pada variabel kepuasan kerja nilai *mean* tertinggi (3.6024) terdapat pada indikator atasan. Hal inilah yang perlu dipertahankan oleh manajemen PT. X. Sedangkan, nilai *mean* terendah (3.3494) dari variabel kepuasan kerja terdapat pada indikator rekan kerja, sehingga manajemen PT. X sebaiknya memperhatikan hal ini.
4. Pada variabel OCB nilai *mean* tertinggi (3.4699) terdapat pada indikator *cheerleading*. Hal inilah yang perlu dipertahankan oleh manajemen PT. X. Sedangkan, nilai *mean* terendah (3.3253) dari variabel OCB terdapat pada indikator *courtesy*, sehingga manajemen PT. X sebaiknya memperhatikan hal ini.