

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pengajar fulltime BKB Nurul Fikri, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dengan persamaan struktural menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan terhadap OCB karyawan memiliki nilai pengaruh, karena angka estimasi yang didapat bernilai 0,037, namun pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,59 ( $p < 0,05$ ). Selain itu nilai *Critical Ratio* pada hubungan kedua variabel menunjukkan nilai 0,539 ( $CR > 1,96$ ). Maka peneliti menyimpulkan kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB karyawan. Semakin baik kepemimpinan dalam organisasi akan memicu perilaku OCB pengajar fulltime. Oleh sebab itu hendaknya perusahaan mencari cara untuk memunculkan pemimpin yang mampu meningkatkan perilaku OCB pengajar fulltime di BKB Nurul Fikri.
2. Dengan persamaan struktural menunjukkan bahwa variabel kompensasi terhadap OCB karyawan memiliki nilai pengaruh, karena angka estimasi yang didapat bernilai 0,155, namun pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,078 ( $p < 0,05$ ).

Selain itu nilai *Critical Ratio* pada hubungan kedua variabel menunjukkan nilai 1,762 ( $CR > 1,96$ ). Maka peneliti menyimpulkan kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB karyawan. Semakin sesuai kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan memicu perilaku OCB pengajar fulltime. Oleh sebab itu hendaknya perusahaan melakukan evaluasi dalam sistem kompensasi yang ada saat ini agar mampu meningkatkan perilaku OCB pengajar fulltime di BKB Nurul Fikri.

3. Dengan persamaan struktural menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki nilai pengaruh, karena angka estimasi yang didapat bernilai 0,411, dan pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,01 ( $p < 0,05$ ). Selain itu nilai *Critical Ratio* pada hubungan kedua variabel menunjukkan nilai 7,25 ( $CR > 1,96$ ). Maka peneliti menyimpulkan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu hendaknya perusahaan memunculkan pemimpin yang mampu meningkatkan kepuasan kerja pengajar fulltime di BKB Nurul Fikri.
4. Dengan persamaan struktural menunjukkan bahwa variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki nilai pengaruh, karena angka estimasi yang didapat bernilai 0,587 dan pengujian hubungan

kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,01 ( $p < 0,05$ ). Selain itu nilai *Critical Ratio* pada hubungan kedua variabel menunjukkan nilai 7,969 ( $CR > 1,96$ ). Maka peneliti menyimpulkan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu hendaknya perusahaan melakukan evaluasi dalam sistem kompensasi yang ada saat ini agar mampu meningkatkan perilaku OCB pengajar fulltime di BKB Nurul Fikri.

5. Dengan persamaan struktural menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap OCB karyawan memiliki nilai pengaruh, karena angka estimasi yang didapat bernilai 0,296 dan pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,003 ( $p < 0,05$ ). Selain itu nilai *Critical Ratio* pada hubungan kedua variabel menunjukkan nilai 2,983 ( $CR > 1,96$ ). Maka peneliti menyimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku OCB karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan maka semakin meningkat pula perilaku OCB yang dilakukan karyawan. Oleh sebab itu hendaknya perusahaan menjaga factor-faktor yang mampu menciptakan kepuasan agar meningkatkan perilaku OCB pengajar fulltime di BKB Nurul Fikri.
6. Dengan persamaan struktural menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan terhadap OCB melalui karyawan memiliki nilai

pengaruh, dilihat dari uji sobel nilai  $Z$  sebesar 2,762 ( $Z \geq 1.98$ ), Selain itu nilai *Critical Ratio* serta nilai  $p$  yaitu 0,0057 ( $p < 0,05$ ) . Maka peneliti menyimpulkan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku OCB karyawan melalui kepuasan kerja. Semakin baik kepemimpinan dalam perusahaan maka semakin meningkat pula perilaku OCB yang dilakukan karyawan melalui kepuasan kerja. Oleh sebab itu hendaknya perusahaan memunculkan kepemimpinan yang baik serta menjaga factor-faktor yang mampu menciptakan kepuasan karyawan agar meningkatkan perilaku OCB pengajar fulltime di BKB Nurul Fikri.

7. Dengan persamaan struktural menunjukkan bahwa variabel kompensasi terhadap OCB melalui karyawan memiliki nilai pengaruh, karena didapat dari nilai sobel  $Z$  2,798 ( $Z \geq 1.98$ ), serta nilai  $p$  yaitu 0,0051 ( $p < 0,05$ ). Maka peneliti menyimpulkan kompensasi berpengaruh positif terhadap perilaku OCB karyawan. Semakin tinggi kompensasi dalam perusahaan maka semakin meningkat pula perilaku OCB yang dilakukan karyawan melalui kepuasan kerja. Oleh sebab itu hendaknya perusahaan memunculkan kompensasi yang sesuai serta menjaga factor-faktor yang mampu menciptakan kepuasan karyawan agar meningkatkan perilaku OCB pengajar fulltime di BKB Nurul Fikri.

## 5.2. Saran dan Keterbatasan Penelitian

Saran kepada perusahaan

Dari hasil penelitian di atas maka disarankan kepada perusahaan harus meningkatkan Organizational Citizenship Behavior, karena OCB akan menciptakan efektifitas dan efisiensi perusahaan.. Banyak cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan perilaku OCB di perusahaan nya, seperti yang termaktub dalam penelitian ini.

Sebagaimana dijelaskan di atas bahwa banyak hal yang akan mempengaruhi OCB karyawan maka faktor kepemimpinan yang ada perusahaan begitu penting, tidak lain juga faktor kompensasi penelitian menunjukan bahwa kompensasi akan berdampak langsung terhadap OCB karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan adalah perlu mengevaluasi sistem ataupun nominal kompensasi dengan kesesuaian kerja karyawan. Kepuasan kerja juga berperan penting terhadap perilaku OCB, karena apabila karyawan merasa puas dan terpenuhi segala kebutuhannya, maka karyawan akan menerapkan perilaku OCB.

### 2. Saran Akademis

Bagi peneliti selanjutnya, keluasan dalam menggunakan variabel begitu amat penting menentukan hasil yang dapat terciptanya

perilaku OCB, kemampuan membuat kuesioner menjadi hal terpenting selanjutnya untuk mendapatkan hasil yang akurat.

Kemampuan responden dalam menjawab kuesioner secara baik menjadi amat penting dan diperlukan, tidak sedikit dari mereka mengisi dengan tidak baik sehingga hasil kuesioner menjadi tidak maksimal, agar hasil yang didapat juga memberikan dampak yang baik dalam menyajikan kesimpulan, oleh karenanya peneliti selanjutnya diharapkan mampu merampungkan teori sebanyak-banyaknya terkait apa saja variabel yang dibutuhkan untuk menggambarkan variabel teramati lebih sempurna, dan informasi tersebut bisa kita lihat dari jurnal yang diterbitkan peneliti terdahulu dan referensi buku-buku yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Masih banyak sekali variabel yang tingkat uji coba hasil yang baik dan signifikan untuk penelitian selanjutnya, maka usaha dan kerja keras peneliti selanjutnya dalam mendalami variabel-variabel yang teramati amat penting, maka sangat dibutuhkan kedalaman teori dan pengamatan yang ekstra lebih besar agar dapat menentukan variabel yang lebih baik dan dapat mengumpulkan informasi lebih akurat dan dipertanggungjawabkan.

Informasi dan pengetahuan tersebut bisa didapatkan dari jurnal yang bisa dipertanggungjawabkan secara nasional maupun

internasional dengan legalitas yang diakui, agar peneliti memiliki sumber penelitian yang lebih kaya dan lebih baik untuk melakukan penelitian di kemudian hari.

### 3. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah rentang waktu yang sangat sedikit, yaitu hanya 3 bulan, sementara peneliti memerlukan waktu yang banyak untuk melakukan observasi, interview dan kuesioner . Selain rentang waktu yang sedikit tempat penelitian yakni masalah ruang lingkup penelitian yang luas juga menjadi masalah. Koordinasi menjadi sulit karena responden tersebar di seluruh Indonesia.