

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data pada penelitian Pengaruh antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Organization Citizenship Behaviour* pada Karyawan PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan *Organization Citizenship Behaviour*, dilihat dari t_{hitung} sebesar 2,339 > t_{tabel} sebesar 1,67109 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Dapat dikatakan apabila Motivasi Kerja seseorang tinggi akan mengakibatkan perilaku *Organization Citizenship Behaviour* tinggi, dan begitupun sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dengan *Organization Citizenship Behaviour*, dilihat dari t_{hitung} sebesar 3,384 > t_{tabel} sebesar 1,67109 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Dapat dikatakan apabila Kepuasan Kerja seseorang tinggi akan menyebabkan *Organization Citizenship Behaviour* tinggi, dan begitupun sebaliknya.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan *Organization Citizenship Behaviour*, dilihat dari data F_{hitung} sebesar 15,705 > nilai F_{tabel} sebesar 3,150

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti jabarkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan *Organization Citizenship Behaviour* pada Karyawan PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk Dalam Proyek Pembangunan Stasiun MRT Lebak Bulus di Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh dan peran yang penting dalam sikap seseorang untuk berbuat secara sukarela dalam pekerjaannya (*OCB*).

Berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian ini, indikator *civic virtue* merupakan indikator yang paling dominan dalam peningkatan perilaku *OCB* sebesar 33,5%. Yang artinya partisipasi aktif karyawan dalam organisasi memiliki pengaruh yang besar dalam meningkatkan perilaku *OCB*, sedangkan untuk indikator yang paling terendah yaitu *sportmanship* sebesar 33,1 %.

Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian ini, indikator arah perilaku merupakan indikator yang paling tertinggi pengaruhnya terhadap variabel motivasi kerja sebesar 33,5 %. Yang artinya bagaimana karyawan menentukan perilaku dalam bekerja memiliki pengaruh yang besar pada motivasi kerja karyawan. Tetapi masih kurangnya usaha karyawan dalam bekerja ataupun dalam mengembangkan karirnya yang mengakibatkan rendahnya tingkat usaha karyawan.

Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian ini, indikator pekerjaan merupakan indikator yang paling dominan dalam mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 33,8%. Yang artinya pekerjaan karyawan dalam organisasi baik dari segi bidang pekerjaan maupun banyaknya pekerjaan memiliki pengaruh yang besar dalam meningkatkan variabel kepuasan kerja, tetapi kurangnya pengawasan yang dilakukan pihak manajemen dalam mengawasi pekerjaan karyawan membuat karyawan merasa bebas karena pekerjaannya tidak diawasi oleh atasan yang mengakibatkan indikator supervisi memiliki pengaruh yang rendah pada variabel kepuasan kerja sebesar 33, %.

Selain faktor-faktor tersebut perilaku sukarela (*OCB*) juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar motivasi kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *Organization Citizenship Behaviour*.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas, maka saran-saran yang dapat dijabarkan oleh peneliti adalah:

1. Saran bagi Karyawan

Variabel *OCB* (Y) :

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan karyawan mampu memiliki perilaku *sportif* dalam bekerja. Sebaiknya karyawan harus siap sedia

menerima dan selalu mendukung segala kondisi apapun yang terjadi pada perusahaan.

Variabel Motivasi Kerja (X1) :

Karyawan juga sebaiknya lebih meningkatkan usahanya dalam meraih tujuan yang hendak dicapai tidak hanya menentukan arah perilaku saja namun juga harus diiringi dengan usaha yang maksimal.

2. Saran bagi Manajer Proyek

Variabel Kepuasan Kerja (X2) :

Manajer proyek dan pihak manajemen sebaiknya lebih memperhatikan dan mengawasi karyawannya dalam bekerja. Ketika karyawan merasa pihak manajemen mengawasi pekerjaannya, maka karyawan akan bekerja secara bersungguh-sungguh dan juga lebih merasa dihargai atas pekerjaannya. Selain itu, manajer proyek dan pihak manajemen hendaknya membangun hubungan yang baik dan harmonis antara atasan dan juga bawahan. Sehingga, ketika hubungan telah terjalin dengan baik akan membuat karyawan tidak segan untuk bertanya saat karyawan merasa kesulitan dalam bekerja. Selain itu, karyawan juga akan lebih bersikap fleksibel dalam bekerja dan akan lebih mengeksplor kemampuan yang ada pada dirinya.

3. Saran bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini memberikan informasi bahwa adanya pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *OCB*. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku *OCB* masih banyak dipengaruhi oleh faktor lainnya. Oleh

karena itu, peneliti berharap akan ada penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti lainnya yang berhubungan dengan peningkatan perilaku *OCB* selain yang diteliti dalam penelitian ini.