

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan secara empiris melalui deskripsi, pengolahan data statistik, innterpretasi dan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka Peneliti dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap OCB dengan nilai *orginal sample* 0,297 dan *t-statistic* $> 1,96$ yaitu 5,772. Ini berarti semakin tinggi kesesuaian manfaat yang didapat pada setiap pegawainya maka semakin tinggi pula perilaku sukarela diluar tanggung jawab yang dilakukan oleh seorang pegawai demi tercapainya tujuan perusahaan.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai *orginal sample* 0,799 dan *t-statistic* $> 1,96$ yaitu 24,842. Ini berarti semakin tinggi kesesuaian manfaat yang didapat pada setiap pegawainya maka semakin tinggi pula tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang mengenai pekerjaanya didalam organisasi.

3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap OCB dengan nilai *original sample* 0,648 dan *t-statistic* > 1,96 yaitu 12,774. Ini berarti semakin tinggi pula tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang mengenai pekerjaannya didalam organisasi semakin tinggi pula perilaku sukarela diluar tanggung jawab yang dilakukan oleh seorang pegawai demi tercapainya tujuan perusahaan.
4. Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan antara keadilan organisasi terhadap OCB dengan kepuasan kerja sebagai mediasi diantara keduanya. Nilai *original sample* pengaruh tiga variabel ini adalah 0,518 dan *t-statistics* >1,96 yaitu 13,423. Ini berarti, kesesuaian manfaat yang didapat pada setiap pegawainya dapat memberikan pengaruh positif terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang mengenai pekerjaannya didalam organisasi. Tingkat kesenangan yang tercipta berdasarkan tingginya kesesuaian manfaat inilah yang kemudian akan mendorong perilaku sukarela diluar tanggung jawab yang dilakukan oleh seorang pegawai demi tercapainya tujuan perusahaan..

B. Implikasi

Hasil penelitian variabel *organizational citizenship* behavior menunjukkan bahwa instrument yang memiliki nilai tertinggi adalah OCB3 dengan uraian pernyataan yang digunakan adalah “Membantu mengorientasikan para pekerja

baru meskipun tidak diperlukan”. Hal ini menggambarkan bahwa responden mempunyai kepekaan sosial yang baik dengan saling bantu antar sesama rekan kerja untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dengan begitu, setiap pegawai akan bersama-sama saling menguatkan, saling menopang dan saling mengisi, sehingga aktivitas koordinasi antar pegawai akan semakin membaik.

Hasil penelitian variabel keadilan organisasi menunjukkan bahwa instrument yang memiliki nilai tertinggi adalah KO6 dengan uraian pernyataan yang digunakan adalah “Keputusan terkait dengan pekerjaan dibuat oleh manajer umum dengan cara yang tidak memihak”. Artinya responden menganggap manajer umum telah menerapkan keadilan prosedural dengan baik. Dengan ini, pegawai akan lebih percaya kepada organisasi dan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Hasil penelitian variabel keadilan organisasi menunjukkan bahwa instrument yang memiliki nilai tertinggi adalah KK3 dengan uraian pernyataan yang digunakan adalah “Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya”. Rasa bangga terhadap pekerjaan muncul ketika ia menyukai pekerjaannya. Hal ini bisa menjadi *mindset* positif seseorang untuk menjadikan dirinya lebih baik, demi kemajuan individu yang berujung pada kemajuan perusahaan.

Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Jika perusahaan ingin meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada diri karyawan maka perusahaan dapat menerapkan kebijakan yang berorientasi pada keadilan untuk meningkatkan

perasaan puas pada diri karyawan sehingga mendorong terbentuknya perilaku OCB pegawai.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi diatas, maka Peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat sebagai berikut:

- a) Hasil penelitian variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa instrument yang memiliki nilai terendah adalah OCB21. Adapun uraian pernyataan yang digunakan adalah “Menghadiri rapat yang tidak diwajibkan tapi dianggap penting”. Maka, Sebaiknya memberikan pemahaman kepada para pegawai RS. Dharma Nugraha bahwa visi, misi, dan nilai perusahaan adalah milik mereka sehingga mereka akan berusaha untuk turut serta mewujudkannya. Selain itu, Seorang atasan hendaknya melakukan kontrol dengan lebih sering muncul saat karyawan bekerja. Dorong setiap anggota untuk berani menyampaikan pendapat dan hargailah setiap pendapat atau ide yang diajukan oleh pegawai. Dengan begitu, hubungan kerja antara atasan dan pegawai akan terjalin baik sehingga pegawai akan lebih aktif berpartisipasi karena mereka merasa dianggap bagian dari organisasi.
- b) Hasil penelitian variabel keadilan organisasi menunjukkan bahwa instrument yang memiliki nilai terendah adalah KO20. Adapun uraian pernyataan yang

digunakan adalah “Manajer umum saya menjelaskan dengan sangat jelas setiap keputusan yang dibuat terkait dengan pekerjaan saya”. Maka, Perusahaan dapat membuka sesi sharing antara manajemen organisasi dengan para pegawai untuk mendengarkan dan memahami keluhan para pegawai disetiap harinya saat melakukan pekerjaan dan bertukar pikiran terkait dengan keputusan yang dibuat. Komunikasi yang baik antara manajemen perusahaan dengan pegawainya akan menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan membantu pegawai untuk lebih bersemangat dalam bekerja.

- c) Hasil penelitian variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa instrument yang memiliki nilai terendah adalah KK8. Adapun uraian pernyataan yang digunakan adalah “Saya merasa puas dengan peluang saya terkait kenaikan gaji”. Maka, Peneliti menyarankan kepada pihak manajemen RS. Dharma Nugraha untuk dapat menghargai setiap peningkatan kinerja yang dilakukan seorang pegawai. Dimulai dengan hal sederhana seperti memberikan pujian dan ucapan terimakasih. Selain itu perusahaan juga dapat memberikan *reward* berupa peningkatan gaji dengan cara memberi insentif atau tunjangan atau bonus untuk karyawan yang memenuhi kondisi tertentu. Hal tersebut akan membawa pengaruh baik bukan hanya untuk pegawai tersebut tetapi juga untuk semua bagian perusahaan karena ini menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan kerja keras para pegawainya dan menjadi motivasi bagi setiap pegawai RS. Dharma Nugraha dalam bekerja.

- d) Dari hasil penelitian ditemukan bahwa besarnya pengaruh keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dimediasi oleh kepuasan kerja adalah 13,423 dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa, disarankan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel lainnya yang diprediksi dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* seperti keterlibatan organisasi, keterikatan pegawai, kepemimpinan, komitmen organisasi dan lain sebagainya.
- e) Jika Peneliti selanjutnya ingin mengambil variabel yang sama, maka saran dari Peneliti adalah tingkatkan kualitas penelitian selanjutnya dengan menyempurnakan hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu, dengan cara menambah jumlah sampel dan mengganti objek penelitian yang sekiranya dapat mempengaruhi hasil penelitian, agar hasil penelitian yang akan datang menjadi lebih bervariasi dan beragam.