

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan OCB pegawai Badan Riset dan SDM Kelautan dan Perikanan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 218 responden Pegawai Badan Riset dan SDM Kelautan dan Perikanan. Metode analisis untuk pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS untuk uji instrumen dan AMOS untuk *confirmatory factor analysis*, uji r serta pengaruh langsung. Maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1
Model Persamaan Struktural

Hipotesis	Variabel Terikat		Variabel Bebas			
				t-value	Standardize total effects	Interpretasi
H1a	Kepuasan Kerja	←	Kepemimpinan	7.020	0.563	Diterima
H1b	Kepuasan Kerja	←	Lingkungan Kerja	5.113	0.362	Diterima
H2a	OCB	←	Kepemimpinan	4.645	0.285	Diterima
H2b	OCB	←	Lingkungan kerja	5.144	0.262	Diterima
H3	OCB	←	Kepuasan Kerja	7.731	0.608	Diterima

Dari tabel V.1, semua hubungan antar variabel memiliki nilai $t_{value} > t_{tabel} = 1,96$, yang artinya memiliki pengaruh antar variabel yang signifikan. Sedangkan Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *standardize total effects* pada model persamaan struktural.

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang dirasakan pegawai tergolong kepemimpinan yang disenangi oleh pegawai, terbukti dengan pernyataan hipotesis H₁ **diterima**. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Riset dan SDM Kelautan dan Perikanan dan memiliki nilai *Standardize total effects* sebesar 0.563, sehingga hipotesis 1 yang berpengaruh positif sebesar 56,3%. Hal tersebut membuktikan bahwa apabila kepemimpinan yang dilakukan atasan kepada pegawai menyenangkan akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 56,3%.
2. Pernyataan hipotesis H₂ **diterima**. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dan memiliki *Standardize total effects* sebesar 0.362, sehingga hipotesis 2 yang berpengaruh positif sebesar 36,2%. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 36,2%.
3. Pernyataan hipotesis H₃ **diterima**. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai dan memiliki *standardize total effects* sebesar 0.285, sehingga hipotesis 3 yang berpengaruh positif sebesar 28,5%. Hal ini membuktikan apabila kepemimpinan dapat membuat

peningkatan OCB pegawai sebesar 28,5%. Oleh karena itu, jika kepemimpinan meningkat akan mengakibatkan peningkatan OCB pegawai.

4. Pernyataan hipotesis H₄ **diterima**. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai dan memiliki *standardize total effects* sebesar 0.262, sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif sebesar 26,2%. Hal ini membuktikan apabila lingkungan kerja dapat membuat OCB pegawai meningkat. Oleh karena itu, jika lingkungan kerja pegawai meningkat akan mengakibatkan peningkatan OCB pegawai.
5. Pernyataan hipotesis H₅ **diterima**. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai dan memiliki *standardize total effects* sebesar 0.608, sehingga kepuasan kerja yang berpengaruh positif sebesar 60,8%. Hal ini membuktikan apabila telah tercipta kepuasan kerja akan meningkatkan OCB. Oleh karena itu, jika kepuasan kerja meningkat maka OCB juga akan meningkat.
6. Pernyataan hipotesis H₆ **diterima**. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB melalui kepuasan kerja pegawai dan memiliki *standardize indirect effects* sebesar 0.328, sehingga kepemimpinan yang berpengaruh positif terhadap OCB melalui kepuasan kerja sebesar 32,8%. Hal ini membuktikan apabila kepemimpinan dijalankan dengan baik akan meningkatkan OCB jika diiringi dengan kepuasan kerja yang baik. Oleh karena itu, jika kepemimpinan dapat berjalan dengan baik dan lingkungan kerja juga baik maka OCB juga akan meningkat.

7. Pernyataan hipotesis H₇ **diterima**. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB melalui kepuasan kerja pegawai dan memiliki *standardize indirect effects* sebesar 0.222, sehingga lingkungan kerja yang berpengaruh positif terhadap OCB melalui kepuasan kerja sebesar 22,2%. Hal ini membuktikan apabila lingkungan kerja baik akan meningkatkan OCB jika diiringi dengan kepuasan kerja yang baik. Oleh karena itu, jika lingkungan kerja baik dan lingkungan kerja juga baik maka OCB juga akan meningkat.

5.2 Implikasi

Hasil dari analisis menyatakan jika kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan berpengaruh terhadap OCB, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap OCB, dan motivasi berpengaruh OCB. Oleh karena itu, untuk meningkatkan OCB (Y) Badan Riset dan SDM Kelautan dan Perikanan perlu untuk meningkatkan respon positif terhadap kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) serta Kepuasan Kerja (M). adapun aspek yang perlu ditingkatkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan menunjukkan pengaruh terhadap kepuasan kerja yang memiliki implikasi terhadap OCB. Badan Riset dan SDM Kelautan dan Perikanan penting untuk meningkatkan kepemimpinan. Karena dengan kepemimpinan yang baik maka OCB pegawai akan meningkat. Berdasarkan

analisis deskriptif masih ada pegawai yang menyatakan bahwa kurangnya dukungan pimpinan dalam pencapaian tujuan instansi. Oleh karena itu institusi hendaknya melakukan pembinaan kepada para pimpinan untuk meningkatkan perannya dalam memberikan dukungan kepada bawahan dalam pencapaian tujuan institusi.

2. Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh terhadap motivasi yang memiliki implikasi pada OCB. Badan Riset dan SDM Kelautan dan Perikanan penting untuk terus memperbaiki kondisi lingkungan kerja. Karena jika pegawai memiliki lingkungan kerja yang baik, kepuasan kerja akan meningkat dan akan berdampak pada OCB. Hasil deskripsi data didapatkan hasil bahwa sebagian pegawai masih menanggapi bahwa suara bising mengganggu ketika saya bekerja. Untuk itu hendaknya pimpinan dapat mengurangi suara bising yang terdapat di ruangan baik yang bersumber dari dalam kantor maupun dari luar kantor agar tercipta suasana yang lebih nyaman bagi pegawai.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB. Kepuasan kerja merupakan penilaian pegawai terhadap kondisi kerja yang dirasakannya. Kepuasan kerja ini akan berdampak pada setiap aktivitas yang dilakukan pegawai. Oleh sebab itu Badan Riset dan SDM Kelautan dan Perikanan dituntut untuk memberikan kepuasan kerja kepada pegawainya. Hal ini perlu menjadi perhatian penting bagi Badan Riset dan SDM Kelautan dan Perikanan dimana masih adanya pegawai yang belum merasa puas dalam bekerja. Oleh

karena itu yang harus ditingkatkan pada variabel ini adalah penilaian yang dilakukan Pimpinan harus dapat memberikan penilaian yang obyektif terhadap kinerja para pegawainya.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Teoritis

1. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda atau pada institusi yang sama dengan bagian yang berbeda.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak dan lebih luas, serta menambahkan referensi-referensi dan *review* penelitian yang lebih baru agar hasil penelitian akurat.
3. Dalam penelitian mendatang, dapat dilakukan penambahan variabel penelitian seperti QWL, pengembangan karir, kompensasi yang bisa diteliti juga apakah variabel-variabel tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan OCB.

5.3.2 Saran Praktis untuk Badan Riset dan SDM Kelautan dan Perikanan

1. Diharapkan Badan Riset dan SDM Kelautan dan Perikanan dapat meningkatkan peran kepemimpinan masing-masing bagian terutama dalam membantu karyawan untuk mencapai tujuan institusi sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik.

2. Diharapkan adanya perbaikan pada tata kelola ruangan dengan menambah peredam suara karena pegawai masih merasakan suara bising yang berasal dari luar yang mengganggu konsentrasi pegawai ketika bekerja.
3. Diharapkan Badan Riset dan SDM Kelautan dan Perikanan mengintruksikan kepada setiap kepala bagian untuk memberikan penilaian yang objektif kepada para bawahannya sehingga hasil penilaian dapat diterima oleh semua pegawai.