

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil dari penelitian serta pembahasan tentang “Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan di PT Dua Putra Sukasirna Sukaluyu Cianjur”, maka kesimpulan yang dapat ditarik oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja di PT Dua Putra Sukasirna Sukaluyu Cianjur

Berdasarkan hasil analisis, nilai variabel X yaitu kepuasan kerja menunjukkan taraf setuju dengan skor 3,50. Pencapaian taraf tersebut ditemukan berdasarkan perhitungan rata-rata dari analisis dan interpretasi pada 5 (lima) dimensi kepuasan kerja yakni:

- a. Dimensi pekerjaan itu sendiri sebesar 3,06 (ragu - ragu).
- b. Dimensi gaji sebesar 3,37 (ragu - ragu).
- c. Dimensi promosi sebesar 3,63 (setuju).
- d. Dimensi pengawasan sebesar 3,66 (setuju).
- e. Dimensi rekan kerja sebesar 3,76 (setuju).

2. Tingkat *Organizational citizenship behavior* (OCB) di PT Dua Putra Sukasirna Sukaluyu Cianjur

Berdasarkan hasil analisis, nilai variabel Y yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) berada pada taraf setuju dengan skor 3,50. Dimensi yang telah diteliti melingkupi 1) *altruism*; 2) *conscientiousness*; 3) *sportsmanship*; 4) *courtesy*; dan 5) *civic virtue*. Pencapaian taraf tersebut ditemukan berdasarkan perhitungan rata-rata dari analisis dan interpretasi pada 5 (lima) dimensi OCB yaitu:

- a. Dimensi *altruism* dengan skor 3,94 (setuju).
- b. Dimensi *conscientiousness* dengan skor 4,09 (setuju).
- c. Dimensi *sportsmanship* dengan skor 3,97 (setuju).
- d. Dimensi *courtesy* dengan skor 3,97 (setuju).
- e. Dimensi *civic virtue* dengan skor 4,21 (sangat setuju).

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan di PT Dua Putra Sukasirna Sukaluyu Cianjur

Berdasarkan hasil olah dan uji data, diketahui bahwa kepuasan kerja mendatangkan pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di PT Dua Putra Sukasirna Sukaluyu Cianjur, sehingga melalui peningkatan taraf kepuasan kerja karyawan, maka akan diikuti peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB) di perusahaan. Dalam hasil pengolahan data, ditemukan bahwa pengaruh besaran yang diberikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) oleh kepuasan kerja menunjukkan nilai 0,755. selanjutnya, telah ditemukan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan presentase 47,8% yang dijabarkan melalui varians yang meliputi variabel kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait “Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan di PT Dua Putra Sukasirna Sukaluyu Cianjur” dan dari kesimpulan yang sudah dikemukakan diatas, penulis menyampaikan saran yang tertuang dalam poin-poin berikut:

1. Posisi karyawan harus ditinjau kembali oleh perusahaan. Banyak karyawan yang masih merasa bahwa pekerjaannya tidak sesuai dengan keahliannya. Perusahaan bisa mulai dengan menganalisis pekerjaan yang tersedia (*job analysis*). Untuk menempatkan individu sesuai dengan kompetensinya dan perusahaan lebih memahami kompetensi yang dibutuhkan untuk berbagai posisi.
2. *Job rotation* atau rotasi pekerjaan bisa dilakukan oleh perusahaan. Di mana karyawan akan mengerjakan pekerjaan lain atau tugas yang berbeda dan belum pernah dikerjakan sebelumnya. Diharapkan dengan mempelajari beberapa keterampilan secara bergantian, karyawan dapat mempelajari dan menggali kemampuan utamanya serta mengurangi kemonotonan atau rutinitas yang dilakukan karyawan
3. Gaji dan insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebaiknya harus di evaluasi. Jika gaji karyawan sepadan dengan usaha yang mereka lakukan, mereka akan lebih puas karenanya. Jika kompensasi yang ditawarkan bersaing dengan gaji organisasi lain dengan beban kerja serupa, karyawan juga akan merasa lebih puas. Untuk mempelajari tipikal gaji

untuk suatu posisi, perusahaan dapat melihat survei gaji di Indonesia sehingga mengetahui berapa rata-rata gaji pada suatu posisi. *Pay for person* atau *competency-based pay* bisa juga diterapkan perusahaan yang bertujuan untuk memberi penghargaan terhadap kompetensi individu yang ada. Dengan harapan, karyawan akan lebih merasa diapresiasi dan dipuaskan dengan kinerja yang dilakukan.

4. Selain itu, untuk dimensi-dimensi lain yang tidak disebutkan, pihak PT Dua Putra Sukasirna Sukaluyu Cianjur perlu terus memperhatikan tingkat kepuasan kerja dari setiap karyawannya agar perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan dapat dipertahankan dan terus meningkat dikarenakan OCB memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi atau perusahaan apabila dilakukan secara kolektif oleh seluruh anggota atau karyawan karena dapat memberikan kontribusi positif dalam memelihara konteks sosial dan psikologis antar anggota atau karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, *14*(5), 12–16.
- Bransford, C. L. (2009). Process-centered group supervision. *Clinical Social Work Journal*, *37*(2), 119–127.
- De Sousa Sabbagha, M., Ledimo, O., & Martins, N. (2018). Predicting staff retention from employee motivation and job satisfaction. *Journal of Psychology in Africa*, *28*(2), 136–140.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1993). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, *16*(2), 250–279.
- Islam, T., Khan, S. ur R., Ahmad, U. N. U., & Ahmed, I. (2014). Exploring the Relationship Between POS, OLC, Job Satisfaction and OCB. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *114*, 164–169. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.678>
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Education (us).
- Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs*, 207–241.
- Kayaalp, A., Page, K. J., & Gumus, O. (2021). Job satisfaction and transformational leadership as the antecedents of OCB role definitions: The moderating role of justice perceptions. *International Journal of Business Science and Applied Management*, *16*(2), 89–101.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, *7*(2), 116–123.
- Luthans, F. (2018). *Perilaku organisasi (Vol. 10)*. Yogyakarta: Andu
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, *76*(6), 845–855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.6.845>

- Muliawaty, L. (2019). Peluang Dan Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Disrupsi. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(1), 1–9.
- Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., Nahirya-Ntege, P., & Kekitiinwa, A. (2018). The relationship between leadership style and health worker motivation, job satisfaction and teamwork in Uganda. *Journal of Healthcare Leadership*, 10, 21.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nadeak, B. (2019). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0*. UKI Press.
- Ocampo, L., Acedillo, V., Bacunador, A. M., Balo, C. C., Lagdameo, Y. J., & Tupa, N. S. (2018). A historical review of the development of organizational citizenship behavior (OCB) and its implications for the twenty-first century. *Personnel Review*, 47(4), 821–862. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2017-0136>
- Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 80, 295–306.
- Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 80, 295–306.
- Peng, A. C., M. Schaubroeck, J., Chong, S., & Li, Y. (2019). Discrete emotions linking abusive supervision to employee intention and behavior. *Personnel Psychology*, 72(3), 393–419.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research. *Human Performance*, 10(2), 133–151.
- Robbins, R., Jackson, C. L., Underwood, P., Vieira, D., Jean-Louis, G., & Buxton, O. M. (2019). Employee sleep and workplace health promotion: A systematic review. *American Journal of Health Promotion*, 33(7), 1009–1019.
- Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 64(1), 27–35.
- Sekaran, U., & Roger, Bougie. (2016). *Research methods for business: A skillbuilding approach* (Vol. 7th). New York: Wiley.

- Henry Simamora. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta. STIE YKPN
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsono, R. A., & Suci, R. P. (2019). Hubungan Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior dengan Kinerja: Pendekatan Konseptual. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 5(3), 28–36.
- Sutrisno, S., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening (Studi kasus karyawan PT. Fumira Semarang). *Journal of Management*, 4(4).
- Suwandana, I. G. M. (2017). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior* [PhD Thesis]. Udayana University.
- Syahza, Almasdi. 2021. *Metodologi Penelitian: Edisi Revisi Tahun 2021*. Pekanbaru: Universitas Riau Press.
- Utami, D. P., Rodhiyah, R., & Nurseto, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Cynthia Box Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1), 134–144.
- Vorwerk, R. J. (1979). The research basis of employee-centered supervision. *Allerton Park Institute (34th: 1978)*.
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123–138. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207>
- Yao, Y. H., Locke, E. A., & Jamal, M. (2018). On a combined theory of pay level satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 448–461.