

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan di PT BSA, penulis menyimpulkan secara rinci sebagai berikut:

1. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di PT BSA

Berdasarkan analisis statistik deskriptif terhadap hasil kuesioner mengenai variabel kepuasan kerja yang dilakukan oleh penulis, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, tingkat kepuasan kerja tergolong sangat tinggi. Dalam enam dimensi kepuasan kerja yang diamati, ditemukan bahwa dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, kelompok kerja, dan kondisi kerja memiliki rata-rata yang sangat tinggi dibandingkan dengan dimensi promosi dan pengawasan (kategori tinggi).

- a. Dimensi pekerjaan itu sendiri sebesar 4,28 (sangat tinggi)
- b. Dimensi gaji/upah sebesar 4,47 (sangat tinggi)
- c. Dimensi promosi sebesar 4,0 (tinggi)
- d. Dimensi pengawasan sebesar 4,0 (tinggi)
- e. Dimensi kelompok kerja sebesar 4,25 (sangat tinggi)
- f. Dimensi kondisi kerja sebesar 4,2 (sangat tinggi)

2. Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT BSA

Berdasarkan analisis statistik deskriptif terhadap hasil kuesioner mengenai variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dilakukan oleh penulis, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, tingkat OCB tergolong sangat tinggi. Dalam lima dimensi OCB yang diamati, ditemukan bahwa dimensi *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* memiliki rata-rata yang sangat tinggi dibandingkan dengan dimensi *altruism* (kategori tinggi).

- a. Dimensi *altruism* sebesar 4,15 (tinggi)
- b. Dimensi *conscientiousness* sebesar 4,3 (sangat tinggi)
- c. Dimensi *sportsmanship* 4,3 (sangat tinggi)

- d. Dimensi *courtesy* sebesar 4,3 (sangat tinggi)
- e. Dimensi *civic virtue* sebesar 4,2 (sangat tinggi)

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di PT BSA

Berdasarkan analisis dan pengujian data, terbukti bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di PT BSA. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka OCB para karyawan juga akan meningkat. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pengaruh dari tingkat kepuasan kerja terhadap OCB memiliki nilai sebesar 0,465, dan sekitar 40,9% varian dalam OCB dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian, terdapat beberapa saran dan masukan kepada PT BSA sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa, dimensi promosi dan pengawasan pada variabel kepuasan kerja memiliki rata-rata yang lebih rendah dibanding dimensi lainnya, sehingga perusahaan dapat meningkatkannya dengan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Memperkuat komunikasi internal dengan mengadakan pertemuan rutin, mengirimkan komunikasi tertulis maupun secara elektronik, dan menggunakan platform online lainnya. Hal ini akan membantu penyampaian informasi terkait promosi dapat dengan mudah diakses dan dipahami oleh semua karyawan.
 - b. Perusahaan memberikan pengakuan dan *reward* yang tepat kepada karyawan yang mencapai prestasi dan berkontribusi secara signifikan (berupa promosi, kenaikan gaji, bonus, atau tanggung jawab tambahan)
 - c. Perusahaan lebih memperhatikan sistem pengawasan yang efektif yang memungkinkan manajer dan atasan langsung untuk memantau dan memberikan umpan balik terhadap pekerjaan karyawan.
2. Untuk meningkatkan dimensi *altruism* pada *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT BSA, perusahaan dapat meningkatkannya dengan hal-hal sebagai berikut:

- a. Menyediakan pelatihan karyawan yang memiliki fokus pada nilai-nilai altruisme dan pentingnya membantu rekan kerja.
 - b. Pemimpin dan manajer perusahaan harus menjadi contoh dalam menunjukkan perilaku altruistic. Dengan mengedepankan sikap peduli dan membantu, pemimpin akan menginspirasi karyawan lain.
 - c. Mendorong pembentukan tim yang kuat dan saling mendukung di antara karyawan.
3. Juga penting bagi PT BSA untuk terus memantau tingkat kepuasan kerja setiap karyawan dalam berbagai dimensi yang tidak disebutkan sebelumnya. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan dapat dipertahankan dan terus meningkat. OCB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja perusahaan. OCB memiliki peran penting dalam menjaga hubungan sosial dan psikologis antara anggota atau karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, PT BSA harus mempertahankan pemeliharaan kepuasan kerja karyawan untuk memastikan bahwa OCB dapat berkembang dengan baik dan memberikan kontribusi yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

- A., Morissan M. 2017. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- About Us*. (n.d.). BSA Logistics Indonesia. Retrieved December 15, 2022, from <https://www.bsa-logistics.co.id/pages/about-us>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Baron, R.A., & Byrne, D. (2005). *Psikologi sosial*. jilid 2. edisi kesepuluh. Alih Bahasa: Ratna Djuwita. Jakarta: Erlangga
- Building Approach* (7th ed.). Wiley.
- Endah Saptutyningasih dan Esty Setyaningrum. (2019). *Penelitian kuantitatif Metode dan Analisis* . Yogyakarta: Gosyen Publishing
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handayani, Ririn. 2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF. Hamali.
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. (2020). *Job satisfaction. Essentials of Job Attitudes*

- and Other Workplace Psychological Constructs, 207–241.
- Kunrantipuspa, Auvira Ratri 2017, Pengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah Jawa Barat (BPLHD Jabar)
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk) Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marsha, Arina (2019). Hubungan antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan kepuasan kerja pegawai di PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Bandung
- Marzuki, A., Armereo, C., & Rahayu, P. F. (2020). Praktikum Statistik. Ahli Media Press.
- Mondy, R. W., & Joseph J Martocchio. (2016). Human Resource Management (14th ed.). Pearson.
- Novliadi, F. (2006). Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional. *Psikologia*, 2(1), 39-46.
- Organ, D. W., Podsakof, M. P., & MacKenzie, B. S. (2006). *Organizational Citizenship*. USA : Sage Publications, Inc. Meyer J.P & Allen.
- Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 80, 295– 306.
- Podsakoff, P. M. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*.
- Robbins, S.P. (2008). *Organizational behavior*. Singapore: Prentice Hall.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung
- Sekaran, U., & Roger Bougie. (2016). Research Methods For Business: A Skill Setyobudi, Septian Beny. Prihatini, Dewi. Dan Paramu, Hadi. 2015. Pengaruh

- Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT Benih Citra Asia Jember. Jawa Timur: Universitas Jember.
- Sudjana, Nana. 2000. Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar. Bandung: PT Sinar Baru Algensindo
- Sugandi,(2013).Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim.Agora Vol. 1, No. 1, (2013)
- Sukanto, A. N. R., & Gilang. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan (Studi Kasus di PT PLN (PERSERO) APJ BANDUNG).
- Sukendra, I. K., & Atmaja, I. K., (2020). INSTRUMEN PENELITIAN
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (11th ed.). Jakarta: Prananda Media Group.
- Triwibowo, W., & Arsanti, T. A. (1). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. Proceeding SENDI_U. Retrieved from <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendiu/article/view/4282>