

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah Jawa Barat (BPLHD Jabar), dapat diketahui bahwa indikasi masalah diawal terdapat ketidakpuasan kerja pegawai namun hal tersebut tidak sama dengan hasil penelitian yang menunjukkan adanya indikasi kepuasan kerja. Begitupun dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), diketahui indikasi masalah diawal bahwa pegawai belum menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) namun hal tersebut tidak sama dengan hasil penelitian yang menunjukkan adanya indikasi perilaku OCB. Maka dapat disimpulkan :

1. Tingkat kepuasan kerja pegawai di BPLHD Jabar, sebagian besar berada dalam kategori “setuju”. Artinya sebagian besar pegawai BPLHD Jabar setuju telah memiliki kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena tingkat kepuasan kerja atas promosi (*promotion*), pengawasan, (*supervision*), kelompok kerja (*work group*), dan kondisi kerja (*working condition*) berada dalam kategori setuju. Sedangkan tingkat kepuasan

pegawai atas pekerjaan itu sendiri (*work it self*), dan gaji (*pay*), berada pada kategori “ragu-ragu”, artinya pegawai BPLHD Jabar ragu-ragu memiliki kepuasan terhadap *work it self*, dan *pay*. Tidak terbukti adanya indikasi-indikasi masalah diatas karena berdasarkan hasil penelitian tendensi sentral semua indikator berada pada kategori “setuju”. Artinya, pada umumnya para pegawai BPLHD Jabar setuju dengan penerapan indikator-indikator dalam kepuasan kerja.

2. Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai di BPLHD Jabar, sebagian besar berada dalam kategori “setuju”. Artinya sebagian besar pegawai BPLHD Jabar setuju telah menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam perilaku membantu (*Altruism*), perilaku berhati-hati (*conscientiousnes*), dan perilaku partisipatif (*civic virtue*). Dan untuk perilaku sopan-santun (*courtesy*) berada dalam kategori “sangat setuju”, yang artinya pegawai BPLHD Jabar sangat setuju telah menampilkan perilaku OCB dalam perilaku sopan-santun (*courtesy*). Sedangkan perilaku sportif (*sportmanship*) berada pada kategori tidak setuju. Tidak setujunya kategori untuk *sportmanship* ini justru menunjukkan bahwa pegawai BPLHD Jabar setuju telah menunjukkan perilaku *sportmanship* dengan 39.6% tidak setuju untuk menghabiskan waktu untuk mengeluh tentang hal-hal yang

sepele, 54.7% tidak setuju untuk selalu berfokus pada sisi negatif, daripada sisi positif, 26.4% tidak setuju untuk bereaksi berlebihan terhadap sesuatu yang timbul atau muncul, 45.3% tidak setuju untuk mencari-cari kesalahan yang dibuat oleh organisasi, dan 58.5% tidak setuju untuk membesar-besarkan masalah yang sepele dalam organisasi, yang artinya bahwa mereka telah menampilkan perilaku sportif. Dengan demikian tidak terbuktinya indikasi-indikasi masalah diatas karena berdasarkan hasil penelitian tendensi sentral semua indikator berada pada kategori “setuju”. Artinya, pada umumnya para pegawai BPLHD Jabar setuju dengan penerapan indikator-indikator perilaku dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

3. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif yang kuat yang dapat menyebabkan perubahan pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Semakin besar pengaruh positif yang diberikan variabel kepuasan kerja, maka semakin besar pula perubahan yang terjadi pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Sementara itu, pengaruh yang kuat juga tampak pada masing-masing dimensi kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dimana pengaruh paling kuat berasal dari dimensi pekerjaan itu sendiri (*work it self*) yaitu memiliki pengaruh terhadap OCB sebesar

26.11%. Ini membuktikan bahwa *work it self* lebih banyak memberikan perubahan bagi ditampilkannya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) oleh pegawai BPLHD Jabar. Pada dasarnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang sudah tertanam dalam diri, dan dengan adanya perasaan puas terhadap pekerjaannya sendiri akan semakin memberikan penguatan pada ditampilkannya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) oleh para pegawai. Dengan demikian penelitian ini membuktikan bahwa dengan adanya kepuasan kerja dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) para pegawainya.

## 6.1 Saran

Dari hasil analisis dan pembahasan diatas, maka saran-saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Apabila dilihat dari hasil peneltian dimensi *work it self*, dan *pay* berada dalam kategori yang ragu-ragu. Dan apabila dilihat dari tendensi pusat dimensi *work it self*, dan *pay* tersebut berada pada kategori “setuju”. Artinya, pada umumnya para pegawai setuju dengan indikator-indikator kepuasan dari kedua dimensi tersebut. Maka dari itu saran yang diberikan peneliti kepada BPLHD Jabar adalah lebih diperhatikan kembali setiap pekerjaan yang diberikan kepada pegawai seperti

memberikan peluang kepada pegawai untuk menerima tanggung jawab dalam pekerjaannya, serta untuk para pegawai apabila ingin mendapatkan gaji dan tunjangan jabatan yang lebih besar maka penuhilah syarat-syarat untuk kenaikan pangkat dan golongan. Hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan pegawai atas *work it self* dan *pay*.

2. Jika dilihat dari hasil penelitian tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai, berada dalam kategori “setuju”. Dan apabila dilihat dari tendensi pusat setiap indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berada pada kategori “setuju”. Artinya, pada umumnya para pegawai setuju dengan indikator-indikator perilaku dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Saran yang dapat diberikan peneliti kepada pegawai BPLHD Jabar adalah pertahankan dan tingkatkan perilaku-perilaku yang sudah ditunjukkan selama ini, karena berdasarkan teori perilaku OCB merupakan tipe khusus dari perilaku kerja yang didefinisikan sebagai perilaku individu yang bermanfaat bagi organisasi.

## Daftar Pustaka

### Buku :

- Boediono, .. K. (2001). *Statiska dan Probabilitas*. Jakarta: Rosda.
- D.W. Organ, a. A. (1997). Personality, satisfaction and organizational citizenship behavio. *Journal of Applied Psychology, Vol.135, No.3*, 339-350.
- D.W., O. (1997). *Organizational Citizenship Behavior : It's Construct Clean Up Time* .
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence Based Approach 12th edition* .
- Organ, D. W. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, Consequences, Sage Publications*. London.
- Robins, S. ( 2003). *Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi. Edisi Kedelapan*. Jakarta: PT. Prenlindo.
- Sillahi, U. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Stephen Robbins, J. M. (2009). *Organizational Behavior. New Jersey: Prrentice*. Hall Int'l,Inc.
- Stephen Robins, a. J. (2013). *Organizational behavior Fifteenth edition*.
- Sugiyono. (2006). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- W. Werther, a. K. (1996). *Human Resources and Personal Management*. New York: McGraw Hill. Inc.
- W.Reschke, R. A. (1997). *Employee Value Added:Measuring Discretionary Effort and Its Value. Center for Organization Effectiveness*.

### Jurnal :

- Ariek, E. (2011). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan dan Perilaku Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Efektifitas Organisasi Pada PT. Wirajaya Anugrah Perkasa.
- C. Hui, S. L. (2000). *Research Report: Instrumental Values of Organizational Citizenship Behavior for Promotion: A Field QuasiExperiment" Journal of Applied Psychology 85(5)*.
- Darto, M. (2014). Jurnal Borneo Administrator "Peran OCB dalam Penigkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris", vol. 10, no. 1, .
- Hendarto, D. (. . Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Negeri Sipil Dinas Perikanan dan Peternakan Pemerintah Kota Samarinda.
- Peemane, P. S. (4-5 July 2013). Personal-Organizational Factors, OCB, and Job Performance: The Governance Bank Employees. Proceedings of Annual Paris Business and Social Science Research. *Conference Crowne Plaza Hotel* (hal. 7). Republique France Paris: ISBN: 978-1-922069-27-6.

Santosa, A. T. (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Management*, vol. 7, no. 4,.

Sharma, B. H. (2011). . Organizational Citizenship Behavior in Public and Private Sector and Its Impact on Job Satisfaction: A Comparative Study in Indian Perspective. *International Journal of Business and Management*.

Teman., K. H. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada subsektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 7 (2ndEd).