

## BAB 5

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformational berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada industri alas kaki Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh seorang pemimpin terhadap OCB karyawan, kepemimpinan transformational dibutuhkan untuk mendorong keaktifan karyawan dalam bekerja dan berpartisipasi aktif di dalam dan di luar perusahaan. Hasil negatif dan signifikan menunjukkan bahwa semakin sering kepemimpinan transformational diterapkan di dalam perusahaan maka peran OCB karyawan semakin rendah. Maka dalam hal ini Kepemimpinan Transformational berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada industri alas kaki. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh komitmen organisasi dapat mempengaruhi OCB karyawan untuk tetap bertahan dan bekerja pada perusahaan dan juga memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan, rekan kerja dan perusahaan. Semakin tinggi komitmen organisasi pada perusahaan maka akan semakin tinggi pula peran OCB karyawan dalam suatu perusahaan. Maka dalam hal ini Komitmen Organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada industri alas kaki. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB karyawan tetapi tidak bermakna. Karyawan yang bekerja dengan sistem target membuat mereka semakin semangat untuk menyelesaikan target yang mereka capai dan mereka secara langsung saling tolong - menolong dengan rekan kerja yang terdapat pengaruh faktor kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja memiliki pengaruh pada peran OCB. Maka dalam hal ini Kepuasan Kerja berpengaruh positif secara tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## 5.2 Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya mengambil sample sebanyak 150 responden yang terbagi atas dua perusahaan yaitu 75 karyawan di perusahaan pertama dan 75 karyawan di perusahaan kedua. Sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengambil sample yang lebih agar di lakukan penelitian yang menghasilkan pengaruh yang maksimal.
2. Keterbatasan waktu yang menyebabkan jam kerja padat sehingga hanya beberapa responden yang dapat dijadikan sample peneliti.
3. Peneliti hanya bisa mengambil sampel yaitu karyawan pada bagian kantor. Untuk bagian produksi dan lainnya tidak bisa dijadikan sample karena tidak bisa di ganggu selama jam kerja.

### 5.3 Saran

Berdasarkan pada simpulan hasil simpulan di atas, maka saran yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut :

#### 1. Kepemimpinan Transformational

Harapan untuk perusahaan PT Wangta Agung dan PT SS Utama dalam hal ini peran pemimpin sangatlah penting untuk memberikan dorongan dan motivasi agar peran ekstra atau lebih pada karyawan semakin terlihat dalam bekerja, semakin aktif dan semakin sering karyawan membantu rekan kerjanya bahwa dipastikan karyawan memiliki tingkat kepedulian tinggi dan sosialisasi yang tinggi guna untuk mengembangkan perusahaan yang lebih baik dan maju dan juga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Karyawan dapat bekerja dengan hasil yang maksimal jika peran pemimpin dalam memberikan dorongan dan motivasi dilakukan dengan teratur dan efisien agar karyawan dapat berperan lebih aktif dan bersosialisasi di dalam maupun di luar perusahaan sehingga memberikan timbal balik positif pada perusahaan.

#### 2. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh positif secara signifikan terhadap OCB, tetapi perusahaan masih harus melakukan pengembangan untuk peran lebih yang harus dilakukan karyawan baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan. Perusahaan harus memberikan arahan yang jelas dan teratur seperti pada kelompok organisasi dan individu karyawan. Komitmen organisasi yang tinggi akan membentuk suatu pengembangan yang baik pada pemimpin, karyawan, rekan kerja, dan perusahaan maka dari itu perlu adanya informasi tambahan dari luar seperti mengikuti seminar yang harus di ikuti oleh beberapa tim ataupun orang – orang yang bisa dikategorikan mereka dapat memahami akan tema seminar tersebut. Mengikuti program seminar tambahan dan kegiatan lain mengenai

pengembangan perusahaan akan membantu peran lebih yang dilakukan oleh karyawan agar dapat mengembangkan perusahaan semakin maju dan dapat bersaing dengan perusahaan lain bahkan dapat menambah nilai keunggulan pada hasil produk, penjualan dan ekspor perusahaan.

### 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berpengaruh positif secara tidak signifikan pada OCB, semakin tinggi karyawan merasakan kepuasan kerja maka berpengaruh terhadap peran OCB yang diterapkan di perusahaan. Harapan untuk perusahaan dalam hal ini perusahaan harus bersikap adil kepada semua karyawan untuk pemberian promosi jabatan yang mana karyawan memiliki perkembangan selama bekerja, karena dari pemberian promosi jabatan yang lebih baik akan mempengaruhi pada pemberian gaji yang lebih baik dari sebelumnya. Kepuasan kerja yang baik akan berdampak pada peran OCB karyawan dan semakin terlihat jika mereka mendapatkan perlakuan yang adil sehingga memberikan timbal balik yang baik antara pemimpin, karyawan dan perusahaan. Kepuasan kerja yang diperoleh karyawan berperan penting pada perusahaan, karena semakin mereka merasakan kepuasan kerja yang baik mereka dapat meningkatkan perkembangan perusahaan yang lebih baik.

#### 4. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Harapan untuk perusahaan dalam peran OCB karyawan lebih ditingkatkan untuk keaktifan dan partisipasi karyawan dalam bekerja. Dengan mengikuti kegiatan di luar perusahaan akan membantu informasi dan wawasan yang diperoleh karyawan dan juga membantu sosialisasi karyawan semakin luas dan berkembang dengan baik yang dapat membantu perkembangan perusahaan semakin maju. Memberikan training dan kegiatan lainnya di luar pekerjaan secara terstruktur akan membuat karyawan semakin aktif dan bersosialisasi semakin berkembang dan dapat mempengaruhi individu karyawan dan pada perusahaan. Mengikuti seminar dan kegiatan lain yang ada di luar perusahaan yang membuat semakin banyaknya partisipasi karyawan juga membantu informasi dan wawasan lebih luas secara individu membantu kinerja yang semakin baik dari waktu ke waktu yang kemudian memberikan dampak pada harapan perusahaan dapat berkembang lebih baik dan dapat bersaing dengan industri alas kaki lainnya di luar Surabaya.

### Daftar Pustaka

- Adiapsari, Retno. (2012). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi pada Karyawan PT Tiga Serangkai Solo. *Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 3, No. (5) :75-102.
- Ahdiyana, Marita. (2013). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja organisasi, h: 1-10. <http://www.google.com>. (diunduh tanggal 10 Mei 2013).
- Arifiani, Astuti, Ruhana. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformational Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja (Studi Pada Tenaga Perawat RSUD Dr. Saiful Anwar Malang). Malang : *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 33, No. 1 : 127-135
- Darmawati, Arum., Lina Hidayati., Dyna. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Economia*, Vol. 9, No. (1) : 11-15
- Davoudi, Seyed. 2010. Organizational Commitment and Extra Role Behavior: A Survey in Iran's Insurance Industry. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 7 (1) :66-75
- Garay. (2006). Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi. *Sinergi*, 8(1), 33–42.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasan (2002). *Pokok – Pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia

- Huang, Chun-Chen., Ching Sing., Ming Tien. 2012. A Multidimensional Analysis of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment and *Organizational Citizenship Behavior*. *Nursing Ethics*, Vol. 19, No. (4) : 513-529
- Humprey. (2012). Transformational Leadership and *Organizational Citizenship Behaviors*: The Role of Organizational Identification. *The Psychologist-Manager Journal*, Vol. 15, No. (1) : 247-268.
- Iswara dan Sriathi. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT BPD Bali. Bali : *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 9: 5923–5948.
- Mohamed, Sheik.,Anisa. 2012. Relationship Between Organizational Commitment and *Organizational Citizenship Behavior*. *The IUP Journal of Organizational Behavior*,Vol .9, No. (3) : 122-143
- Northouse, Peter. 2013. *Kepemimpinan*. Edisi Keenam. Jakarta: PT. Indeks.
- Ngadiman et al. (2013). Influence of Transformational Leadership and Organisation Climate to the Work Satisfaction, Organisational Commitment and Organisational Citizenship Behaviour on the Educational Personnel of Sebelas Maret University, Surakarta. Surakarta : *Educational Research International*, Vol 5, No 10 : 2222-2839
- Permana. (2017). Meningkatkan Industri Sepatu / Alas Kaki Nasional. Diakses pada [Mei 2017] dari <https://berkas.dpr.go.id/puskajianggaran/buletin-apbn/public-file/buletin-apbn-public-32.pdf>

- Pratama dan Utama. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Dinas Koperasi. Bali : *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 7 : 3622-3650
- PT Wangta Agung. 2008. Wangta Agung.<http://www.wangtaagung.com/in/index.php>
- PT SS Utama. 2014. PT SS Utama Shoes Division. <http://www.vulcanizedshoes.com>
- Rahmi, B. M. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dan Komitmen Orgnisasi Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Udayana*.Vol. 3, No. (2): 330-350.
- Rini, Dyah., Rusdarti., Suparjo. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*: Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. (1): 212-215.
- Robbins and Judge. (2008). *Perilaku Organisasi 1 (ed. 12) HVS*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen., Judge., Timothy., Odendaal A., Roodt G. (2009). *Organisational Behaviour in Southern Africa, 2nd edition*. Pearson Education South Africa.
- Sagala. (2018). *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Prenada Media.
- Sarwono. (2006). *Panduan Cepat dan Mudah SPSS 14*. Bandung : Andi Yogyakarta
- Sarwono dan Salim. (2016). *Prosedur - Prosedur Populer Statistik Untuk Analisis Data Riset Skripsi*. Bandung : Gava Media

- Satyawan dan Netra. (2017). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Bali : *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 7 : 3651-3682
- Sesen, Harun., Basim Nejat. 2012. Impact of Satisfaction and Commitment on Teachers' *Organizational Citizenship Behavior*. Educational Psychology, 32 (4) : 475-491.
- Soetrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Malang: Penerbit ANDI.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Surbakti. (2013). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Kereta Api Indonesia Daop IV Semarang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*, 1 (1) :55-67.
- Subawa dan Suwandana. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Bali : *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 9 : 4772-4799.
- Udayana dan Suwandana. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Bali : *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 7 : 3570-3594.
- Umar. (2002). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

- Vitell, John. 2008. The Role of Ethics Institutionalization of Influencing Organizational Commitment, Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 8 (1) :343-353.
- Walliman. (2011). *Research Method*. New York : *Routledge*
- Waspodo., Minadaniati. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan pada PT. Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1): 72-77.
- Wiyono. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Yogyakarta : Percetakan STIM YKPN
- Yanti dan Supartha. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Bali : *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 2 : 721-747
- Yusuf. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta : Kencana