

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo. Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo, sehingga dapat dikatakan komitmen organisasional mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo, sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo
3. Variabel komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, sehingga dapat dikatakan komitmen organisasional dan kepuasan kerja mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo

5.2. Keterbatasan Penulis

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian dilakukan dimasa pandemi, sehingga ada keterbatasan dalam pengambilan data primer
2. Peneliti hanya menggunakan kuesioner tidak disertai wawancara karena adanya pandemi *covid-19*.

5.3. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

5.3.1 Saran Praktisi

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran praktis yaitu:

1. Komitmen organisasional di PDAM Kabupaten Ponorogo perlu dipertahankan yaitu dengan cara memperhatikan dimensi afektif yang berfokus pada mendukung sesama rekan kerja, mempertahankan komunikasi yang baik, mengadakan *gathering*, *outbond* dan sebagainya. Karena dapat dilihat dengan semakin lama masa kerja seorang karyawan maka dapat menimbulkan OCB di PDAM Kabupaten Ponorogo
2. Kepuasan kerja di PDAM Kabupaten Ponorogo perlu dipertahankan karena karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo mempunyai masa kerja yang lama dan kepuasan kerja merupakan variabel yang dominan dalam mendorong munculnya OCB sehingga dapat dipertahankan dengan meningkatkan peluang promosi karyawan, memberikan penghargaan intrinsik kepada karyawan yang dapat menjalankan tugas dengan baik, menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja sehingga dapat menumbuhkan rasa nyaman terhadap rekan kerja

5.3.2 Saran Akademis

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran untuk penelitian selanjutnya yaitu

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menganalisis variabel lainnya yang dapat memberikan kontribusi pada OCB seperti budaya organisasi, iklim organisasi, kepribadian serta masih banyak lagi yang bisa dikembangkan
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah metode wawancara sehingga mendapat hasil yang lebih baik dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi revisi keempat. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Durianto, Darmadi, Sugiarto dan Tony Sitinjak. (2001). *Strategi: Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekonomi Ekuitas dan Perilaku Merek*. (Edisi ke-2). Jakarta: P.T Gramedia Pustaka Utama
- Fazriyah, Maftuhatul., Edy, Hartono., dan Rini, Handayani. (2019). "The influence of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior". Vol. 306. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. Didapat dari <https://dx.doi.org/10.2991/issch-18.2019.47>.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 22*. Semarang: Penerbit Alfabeta
- Gunawan, I.K.I., dan Netra, I.G.S.K. *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior*. E-Jurnal Manajemen Unud 6(4), 2133-2160. Didapat dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/28385/18234>.
- Junaidi. (2010). Tabel r (koefisien korelasi sederhana). Didapat dari <https://junaidichaniago.wordpress.com>. 23 Oktober 2020, pukul 14.13
- _____. (2010). Titik Presentase Distribusi t. Didapat dari <https://junaidichaniago.wordpress.com>. 23 Oktober 2020, pukul 14.13
- _____. (2010). Titik Presentase Distribusi F. Didapat dari <https://junaidichaniago.wordpress.com>. 23 Oktober, pukul 14.15
- Kusumajati, D.A. (2014). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan*. Humaniora (1), 62-70
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior*. Edisi 12. Penerbit Paul Ducham
- Pratama, I.G.B., dan Utama, I.W.M. (2017). *Pengaruh komitmen organisasional dan kepusasan kerja terhadap organizational citizenship behavior di dinas koperasi*. E-Jurnal Manajemen Unud 6(7), 3622-3650. Didapat dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/30226/19186>.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Penerbit Andi

- Purnamie, Titisari. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jember: Mitra Wacana Media
- Robbins, Stephen., dan Timothy, Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta:Penerbit Salemba Empat.
- Setiani, T.I., dan Hidayat, A.S. *Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior pada perusahaan daerah air minum*. Forum ekonomi 22(1), 123-129. Didapat dari <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI/article/view/6240>.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., dan Sofiati, N.A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Bandung: Andi
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-15. Bandung: Alfabeta
- Sunarta. (2019). *Pentingnya kepuasan kerja*. Jurnal Efisiensi Kajian Ilmu Administrasi 16(2), 63-75
- Udayana, I.P.G.P., dan Suwandana, I.G.M. (2017). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior*. E-Jurnal Manajemen Unud 6(7), 3570-3594. Didapat dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/30199/19184>.