

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Variabel keadilan organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terjadinya *organizational citizenship behavior* di PT. Yorimasa Company di Gresik. Hasil ini menunjukkan karyawan yang merasa memiliki keadilan organisasional yang tinggi selama di perusahaan, cenderung memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang diinginkan karena karyawan merasa adil selama karyawan bekerja sehingga bersedia untuk melakukan atau mengerjakan tanggung jawab yang lebih atas pekerjaan yang tidak biasa karyawan kerjakan.
2. Variabel kepercayaan pada atasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terjadinya *organizational citizenship behavior* di PT. Yorimasa Company di Gresik. Hasil ini menunjukkan karyawan memiliki rasa percaya pada atasannya selama bekerja, sehingga cenderung memiliki tanggung jawab yang lebih atas pekerjaan maupun deskripsi kerja mereka selama bekerja.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Akademik

Penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sejenis atau sama. Bahkan dapat dijadikan penelitian lebih lanjut khusus berkaitan konsep atau teori yang mendukung pengetahuan manajemen sumber daya manusia, yaitu

mengenai keadilan organisasional, kepercayaan pada atasan dan *organizational citizenship behavior*. Selain itu juga, peneliti lain sebaiknya meneliti pengaruh komitmen karyawan atau loyalitas karyawan terhadap OCB dengan menggabungkan penelitian ini dengan penelitian lain yang telah dilakukan, sehingga dengan adanya komitmen karyawan atau loyalitas karyawan dapat mengukur OCB karyawan dalam perusahaan.

5.2.2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti akan memberikan saran positif bagi PT.Yorimasa Company di Gresik, sebagai berikut:

1. PT. Yorimasa Company di Gresik hendaknya lebih memberikan penghargaan yang adil berdasarkan pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan baik agar dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Karyawan yang memulai dan menyelesaikan pekerjaan hendaknya diberikan pengertian atas kemampuannya, ketrampilannya dan potensinya. Karyawan juga berhak memberikan ide-ide, penilaian dan kritik terhadap sesuatu dalam pekerjaan. Perusahaan dapat memberikan *reward* atau kompensasi kepada karyawan yang memiliki kinerja yang bagus. Hal tersebut akan dapat memotivasi karyawan sekaligus membuat karyawan merasa dihargai atas pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Atasan di PT. Yorimasa Company di Gresik sebaiknya melakukan pendekatan terhadap bawahan mereka agar karyawan akan merasa atasan bersifat terbuka dan dapat akrab dengan atasan sehingga *organizational citizenship behavior* dapat terwujud dengan baik, yaitu memberikan perhatian atas kinerja, memberikan motivasi pada saat bekerja, melakukan pengecekan karyawan yang berkinerja rendah setiap

bulannya dan secara langsung berkomunikasi dengan karyawan tersebut untuk mencari tahu penyebab dan alasan karyawan berkinerja rendah pada bulan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, G., Djajali, M, As., dan Sofiah, D., 2012, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol. 3, No. 1, pp 341 – 354.
- Azhariman, H., 2014, Keadilan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Antara Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Surabaya, *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 2, No. 4, pp 1679 – 1690.
- Budiarto, Y., dan Wardani, R.P., 2005, Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan (Studi Pada Perusahaan X), *Jurnal Psikologi*, Vol.3, No.2, pp 109 – 126.
- Ghozali, I., 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan 4, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A., 2005, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, Buku 2, Edisi 5, Jakarta : Salemba Empat.
- Krisnayanti, G.A., dan Riana, I.G., 2015, Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 9, pp 813 – 831, ISSN: 2302 – 8912.

- Kristanto, H., 2015, Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen dan Kewirusahaan*, Vol. 17, No 1, pp 86 – 98.
- Kurniawan, A., 2015, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT. X Bandung, *Jurnal Manajemen*, Vol. 15, No. 1, pp 95 – 118.
- Kuncoro, M., 2013, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi 4, Jakarta : Erlangga.
- Maysarah, S., 2015, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang), *Skripsi Universitas Diponegoro*, pp 1 – 69.
- Purba, D.E., dan Seniati, A.N.L., 2004, Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, *Makara, Sosial Humanora*, Vol. 8, No. 3, pp 105 – 111
- Rakhwamati, D., dan Darmanto, S., 2014, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Media Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 29, No. 1, pp 83 – 96, ISSN: 085 – 1442

- Ratnawati., dan Amri, K., 2013, Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepercayaan Pada Atasan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.1, No. 1, pp 56 – 73.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A., 2009, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, Buku 1, Edisi 12, Jakarta : Salemba Empat
- Sancoko, C.A., dan Panggabean, M.S., 2015, Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Sekolah Santa Ursula BSD, *Jurnal MIX*, Vol. 5, No. 1, pp 34 – 53.
- Saputra, B.M., 2013, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan Karyawan Pada Atasan (Studi pada STT, STMIK, STBA dan Politeknik Cahaya Surya), *Jurnal Otonomi*, Vol. 13, No. 1, pp 117 – 126.
- Setyaningsih, W., 2003, Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai Pemkot Semarang), *Tesis Universitas Diponegoro*, pp 1 – 76.
- Soeghandi, V.M., Sutanto, E.M., dan Setiawan, R., 2013, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim, *Agora*, Vol. 1, No. 1, pp 1 – 12

- Sriwidodo, U., dan Sugito, B., 2007, Pengaruh Kepemimpinan, Kepercayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 2, No. 1, pp 35 – 43.
- Sugiyono., 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan ke 11, Bandung : Alfabeta
- Susilo, Tri., 2012, Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada PT. Indo Bali di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali, *Skripsi Teknik Industri FTI – UPN “Veteran” Jatim*, pp 1 – 9.
- Titisari, P., 2014, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Edisi Asli, Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Tjahjono, H. K., 2014. Pengaruh Keadilan Keorganisasian Pada Perilaku Kewargaan Organisasional Di Tempat Kerja, *Skripsi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, pp 1 – 16.
- Widodo, U., 2009, Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasis pada Tenaga Penjualan PT. Nyonya Meneer Semarang), *Fokus Ekonomi*, Vol .4, No. 2, pp 24 – 39.