

## **BAB 5**

### **SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Hipotesis 1 yang mengukur pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dinyatakan diterima karena berpengaruh signifikan positif. Hal ini menunjukkan bahwa *driver* yang memiliki tingkat keinginan bekerja dalam perusahaan akan cenderung berkomitmen dalam melakukan tugas-tugasnya, terlebih lagi akan melakukan tugas diluar *job description* nya.
2. Hipotesis 2 yang mengukur kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dinyatakan diterima karena berpengaruh signifikan positif. Hal ini dapat dilihat dari semakin banyak dukungan dari rekan kerja, para *driver* akan merasa puas, ketika mereka bisa berbagi informasi mengenai perusahaan. Dan hal tersebut bisa dijadikan media bersosialisasi dengan orang lain sehingga mendapatkan jaringan pertemanan yang lebih luas. Semakin banyak *driver* bersosialisasi dengan rekan kerjanya, akan memicu tingkat OCB *driver* tersebut.

#### **5.2 Keterbatasan**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah peneliti kurang memperhatikan waktu dan kondisi responden ketika hendak meminta bantuan mengisi lembar kuesioner, sehingga kebanyakan calon responden menolak dan memakan waktu pengumpulan data yang lumayan lama. Penelitian ini juga dibatasi hanya 2 variabel terkait saja.

#### **5.3 Saran**

Berdasarkan penelitian ini peneliti akan memberikan beberapa saran sebagai berikut :

### 5.3.1 Saran Akademis

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian serupa dengan topik ini, dapat menambahkan variabel-variabel lain diluar penelitian ini, seperti *job stress*, lingkungan kerja, dukungan organisasional, kompensasi, dan sebagainya. Dan peneliti juga harus memperhatikan waktu dan kondisi yang sedang terjadi, misalnya cuaca yang tidak mendukung.

### 5.3.2 Saran Praktis

Pada variabel komitmen organisasional indikator pertanyaan terendah adalah “Saya merasa bertanggung jawab atas kelanjutan perusahaan”. Dapat diartikan bahwa para *driver* merasa acuh tak acuh dengan perusahaan, agar lebih meningkatkan rasa perhatian *driver*, perusahaan bisa menyelenggarakan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan *driver*, seperti cara memperlakukan penumpang lebih baik, dan sebagainya.

Pada variabel kepuasan kerja indikator pertanyaan terendah adalah “Gaji yang diberikan adil dan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan” dan berbanding tipis dengan pertanyaan “Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai bagi pekerjaan saya”. Dari sisi gaji mungkin para *driver* merasa keberatan dengan banyaknya promo yang diberikan untuk penumpang, sehingga hasil yang didapat *driver* menjadi kecil. Lalu dari sisi pemberian fasilitas, mungkin para *driver* kurang puas akan pemberian fasilitas yang sedikit kurang mendukung mereka, sebagai contoh peran *customer service* kurang bisa membantu *driver*. Saran peneliti agar pihak *customer service* perusahaan juga di perhatikan kondisinya.

Pada variabel *organizational citizenship behavior* indikator pertanyaan terendah adalah “Saya selalu menahan diri untuk mengeluh mengenai pekerjaan saya”. Dapat diartikan bahwa para *driver* memiliki rasa yang kurang enak dihatinya. Sebaiknya perusahaan dapat memberikan wadah penyampaian kritik para *driver* dan memberikan solusi yang bijaksana sesuai keluhan yang dirasakan para *driver*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Devi, D. A. W. S., dan Adnyani, I. G. A. D. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar. *E-jurnal Manajemen Unud*, 4(12), 4105-4134.
- Fanani, I., Djati, S. P., dan Silvanita, K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi Kasus RSU UKI. *Special Issue of Indonesian Christian University*, 1(1 part 3), 40-53.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdani, S. R., dan Sudarijati. (2015). Analisis Brand Equity sebagai Alat Bantu Perencanaan Strategi Pemasaran dalam Kendaraan Roda Empat Merek Toyota Avanza. *Jurnal Visionida*, 1(2), 1-14
- Harnie, D. (2018). *Ratusan Driver di Surabaya Demo di Kantor Grab, Tuntut Kenaikan Tarif*, didapatkan dari <https://kumparan.com/@kumparannews/ratusan-driver-di-surabaya-demo-di-kantor-grab-tuntut-kenaikan-tarif>. 3 Oktober 2018, pukul 02:28 WIB.
- Jeko, I. R. (2018). *Akuisisi Uber Rampung, Apa Untungnya bagi Grab?*, didapatkan dari <https://www.liputan6.com/teknoread/3431559/akuisisi-uber-rampung-apa-untungnya-bagi-grab>. 6 Oktober 2018, pukul 03:23 WIB.
- Pentingnya SDM untuk Tingkatkan Daya Saing Perusahaan*. (2016, Maret 7) Didapatkan dari <https://news.detik.com/adv-nhl-detikcom/d-3157665/pentingnya-sdm-untuk-tingkatkan-daya-saing-perusahaan>, 3 Oktober 2018, pukul 01:33 WIB.
- Putrana, Y., Fathoni, A., dan Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (edisi 16)*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Sanjaya, C. F., Kusumawardhany, P. A dan Rahayu, S. (2016). Praktik Manajemen Rantai Pasokan terhadap Keunggulan Bersaing pada Mininmarket di Surabaya. Konferensi Nasional Riset Manajemen X.
- Shafazawana, Tharikh, M., Ying, C. Y., Zuliawati, Saad, M., Kavitha, dan Sukumaran. (2016). Managing Job Attitudes: The Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors. *Procedia Economics and Finance* 35, 604-611.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.

- Suheriadi. (2018). *INDEF: Transportasi Online Serap 169 Ribu Tenaga Kerja Tahunan*. Didapatkan dari <http://infobanknews.com/indef-transportasi-online-serap-169-ribu-tenaga-kerja-pertahun/>, 3 Oktober 2018, pukul 00:43 WIB.
- Triyanto, A., dan Santosa, T. E. C. (2009). Organizational Citizenship Behaviors (OCB) dan Pengaruhnya terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 7(4), 1-13.
- Williams, L. J., dan Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behavior. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.