

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh *organizational justice* dan motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* secara parsial dan simultan. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan non manajerial Neo Grosir Madiun. Dari hasil pengujian hipotesis disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial *organizational justice* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Neo Grosir Madiun.
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Neo Grosir Madiun.
3. Secara simultan *organizational justice* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Neo Grosir Madiun.

5.2 Keterbatasan

Masih terdapat kelemahan dalam penelitian ini walaupun dalam penelitian ini telah mengikuti prosedur dengan baik, seperti nilai R^2 yang dikategorikan rendah yaitu sebesar 23,7 % dan sisanya 76,3 % merupakan faktor lain yang tidak diteliti namun dapat mempengaruhi OCB, nilai R dipengaruhi karena keterbatasan peneliti yang hanya meneliti pengaruh 2 variabel yaitu *organizational justice* dan motivasi kerja terhadap OCB, dimana hasil pengujian secara parsial ditemukan bahwa *organizational justice* tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, selain itu responden mayoritas adalah perempuan, yang dimungkinkan keadilan organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB hal ini menunjukkan hasil yang belum konsisten dengan penelitian-penelitian terdahulu.

5.3 Saran

Saran dan masukan untuk penelitian ini baik untuk organisasi maupun peneliti selanjutnya yaitu :

5.3.1. Saran Praktis (Bagi Neo Grosir Madiun)

1. Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap OCB karyawan. Dengan demikian kepada pihak perusahaan perlu memperhatikan bahkan meningkatkan motivasi kerja karyawan khususnya pada aspek penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, karena berdasarkan tanggapan pada *item* pengukuran tentang aspek tersebut dinilai sedang oleh karyawan (tabel 4.4), dan aspek keadilan organisasional meskipun tidak mempengaruhi secara signifikan tetap perlu diperhatikan karena aspek keadilan organisasional ini merupakan upaya perusahaan dalam menciptakan iklim positif di lingkungan kerja.
2. Karyawan di Neo Grosir Madiun disarankan untuk lebih meningkatkan kesadaran dalam berorganisasi khususnya dalam hal partisipasi dalam kegiatan organisasi, ini mengacu pada nilai rata-rata *item* pernyataan mengenai ketersediaan karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi sebesar 3,31 (sedang), karena dalam perusahaan atau organisasi membutuhkan keterlibatan aktif para karyawan supaya dapat meningkatkan kualitas pengelolaan perusahaan, sehingga perusahaan dapat semakin berkembang, yang pada gilirannya perusahaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan melalui kebijakan personalia yang semakin mengakomodir kebutuhan para karyawan.

5.3.2. Saran Akademis (Bagi Penelitian Selanjutnya)

Dari penelitian yang telah dilakukan diperoleh angka *R-square* yang kecil yaitu sebesar 0,237 yang artinya variabel *organizational justice* dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 23,7 % terhadap OCB dan sisanya sebesar 76,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel *gender* menjadi variabel moderasi yang memungkinkan dapat memengaruhi tinggi rendahnya pengaruh *organizational justice* dan motivasi kerja terhadap OCB atau dapat juga berfokus pada dimensi keadilan organisasi, dengan meneliti secara

dimensional, dan perbaikan indikator pengukuran variabel keadilan organisasional tersebut, yang dilihat dari dimensi *distributive justice*, *procedural justice*, dan *interactional justice* secara lebih rinci.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, G., Djalali, M. A., & Sofiah, D. (2012). Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(1), 341-345.
- Al-zu'bi, H. A. (2010). A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 102-109.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Arsyad, Azhar. (2011). *Media Pembelajaran*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Basrah, Hendryadi. (2012). Faktor yang Mempengaruhi OCB. <http://teorionline.wordpress.com/2012/03/28/faktor-yang-mempengaruhi-ocb/>, diakses pada 18 Januari 2020.
- Daft Richard L. (2010). *Era Baru Manajemen*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Darmadi, D. dkk.(2001) *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek Cetakan kedua*. Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- George, J. M. & Jones, G. R. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2008). *Behavior In Organizations: Understanding and Managing The Human Side of Work*. New Jersey: Prentice Hall

- Hasibuan, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Marissa. (2012). Pengaruh Persepsi Tentang Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Garuda Indonesia (Persero). *Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayattullah*. Jakarta <http://repository.uinjkt.ac.id/space/handle/123456789/3795> diakses pada 18 Januari 2020.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Mediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1 (1), 10-17.
- Nazmah, N., Mariatin, E., & Supriyantini, S. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Analitika*, 6(2), 114-123.
- Prabu, A. (2005). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 3 (6), 1-25.
- Purba, D. E., Seniati, L. N. A. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Makara, Sosial Humaniora*, 8 (3), 105-111.

- Rivai, V. (2001). Beberapa Upaya Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Profesional Staf (Survei di Bank Pemerintah Bank Mandiri., Bank BRI, Bank BRI dan Bank BTN tahun 2000). *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, 3(1), 139-157.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2001). *Organizational behavior* (Vol. 26). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, 16th Edition. Jakarta: Salemba Empat.
- Santika, I. W. A., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Organizational Justice dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen*, 6(3), 1139-1167.
- Soepono, D. N., & Srimulyani, V. A. (2015). Analisis pengaruh the big five personality terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja perawat di RS Santa Clara Madiun. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(1), 51-64.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Statistik untuk Penelitian*. CV Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, P. D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Indonesia: ALFABETA.
- Tang, T. L. P., & Linda, J. (1996). Distributive and Procedural Justice As Related to Satisfaction and Commitment. *S.A.M. Advanced Management Journal*, 61(3), 25-50.
- Widyaningrum, R. (2010). Pengaruh SDM dan Pemanfaatan Informasi Teknologi terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah dengan Variabel Intervening Pengendalian Intern Akuntansi, Studi Empiris di Pemda Subosukawonosraten. *Simposium Nasional Akuntansi XII Purwokerto*.

Zahari, M. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 47-57.