

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Sun City Mall Madiun. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Variabel kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Sun City Mall Madiun.
- b. Variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Sun City Mall Madiun.

5.2 Keterbatasan

Peneliti telah menyadari adanya keterbatasan sebagai berikut :

- a. Penelitian hanya dilaksanakan pada satu instansi dengan jumlah responden sebanyak 38 karyawan sehingga ruang lingkup relatif tidak besar dan luas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam generalisasi secara meluas.
- b. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa *adjusted R²* sebesar 55,4% dan sisa 44,6% yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi OCB bukan hanya faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi tetapi terdapat berbagai faktor lain yang mempengaruhi OCB

5.3 Saran

- a. Saran Akademis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran sebagai berikut :

- 1) Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan jumlah responden yang lebih banyak
- 2) Terkait *R²* dengan nilai sebesar 55,4% dan sisa 44,6%, maka diharapkan penelitian selanjutnya memasukkan variabel lain yang

dapat mempengaruhi OCB, misalnya keadilan dan dukungan organisasi (Wibowo,2015)

b. Saran praktis

- 1) Agar meningkat kepuasan kerja sehingga dapat mendorong *Organizaional Citizenship Behavior (OCB)* di Sun City Mall Madiun secara optimal, maka perusahaan dapat memberikan penghargaan atau *reward* kepada karyawan berprestasi dan memberi ucapan selamat karena hasil kerja yang memenuhi harapan.
- 2) Agar komitmen organisasi sehingga dapat mendorong *Organizaional Citizenship Behavior (OCB)* di Sun City Mall Madiun secara optimal, maka perusahaan perlu memastikan bahwa tingkat keterlibatan karyawan misalnya karyawan ikut andil dalam memberikan pertimbangan tentang hal-hal terbaik yang dapat dilakukan untuk memajukan perusahaan dan menyuarakan tentang perilaku prososial ditempat kerja kepada karyawan, seperti kesediaan membantu rekan kerja yang kesulitan dalam pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dwika, I. A. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Keadilan Organisasional, Trust, Dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2207. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i06.p08>
- Farida, F. A (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai Bakorwill I Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 10(3), 229-238
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Handika, E. (2018). Komitmen Organisasi sebagai Pemediasi Pengaruh Servant Leadership terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Guru SMA di Kota Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 6(2) 104-115
- Luthans, Fred (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- M. Hibbul Watoni, J. S. (2019). *Jurnal JDM, Vol. 2 No. 2 Sep 2019 Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (. 2(2), 181–193.
- Marjosy, U. (2007). “Kepuasan Kerja, Semangat Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Saff Pengajar Universitas Gunadarma. *Jurnal Psikolog*, 1, 63–74.
- Maulidiyah, N. et al. (2022). *Perilaku Organisasal*. PT.Global Eksekutif Teknologi.
- Ashlan, S dan Akmaluddin (2022). *Organizational Citizenship Behavior di Sekolah Menuju Guru Berprestasi*. Yayasan Berkode Makassar
- Rivai, V. dan D. M. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Edisi Ketiga). PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta Salemba Empat
- Setiawan, Roy. (2022). *Servant Leadership*. Azka Pustaka Malang

- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development*. Bandung : Alfabeta.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media.
- Wahyuningsih. T.I., & Srimulyani, V. A. (2018). Antecedents Organizational Citizenship Behavior Perawat Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 6(2), 144-156
- Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel intervening. *At-Tadbir:jurnal ilmiah manajemen*, 5(1), 22-34
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. (Edisi Kedu). PT Raja Grafindo Persada.
- Wisnawa, I. N. A., & Dewi, A. . S. K. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Dimediasi Variabel Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 528. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p07>