

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian pada bab sebelumnya disimpulkan hal – hal sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan tetap divisi sumber daya manusia (SDM) PT Pertamina Trans Kontinental Marine Region VIII Wilayah Jayapura, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan atau sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan, maka akan menurunkan *organizational citizenship behavior* karyawan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan tetap divisi sumber daya manusia (SDM) PT Pertamina Trans Kontinental Marine Region VIII Wilayah Jayapura, yang berarti semakin karyawan memiliki komitmen organisasi yang baik, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan atau sebaliknya, semakin karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah, maka akan menurunkan *organizational citizenship behavior* karyawan.

B. Implikasi Manajerial

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka implikasi manajerial yang dapat diterapkan pada PT Pertamina Trans Kontinental Marine Region VIII Wilayah Jayapura adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan tetap divisi sumber daya manusia (SDM) PT Pertamina Trans Kontinental Marine Region VIII Wilayah Jayapura. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan atau sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan, maka akan menurunkan *organizational citizenship behavior* karyawan. Dalam hal ini kepuasan kerja karyawan PT Pertamina Trans Kontinental Marine Region VIII Wilayah Jayapura berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* yang tercermin dari pemberian gaji sesuai dengan kontribusi karyawan kepada perusahaan, memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan tetap untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan dan komunikasi antar sesama rekan kerja berjalan baik, perilaku yang baik antara atasan dengan bawahan serta kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki karyawan.

2. Hasil pengujian secara parsial ditemukan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan tetap divisi sumber daya manusia (SDM) PT Pertamina Trans Kontinental Marine Region VIII Wilayah Jayapura. Artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan, demikian sebaliknya semakin rendah tingkat komitmen organisasi karyawan, maka akan menurunkan *organizational citizenship behavior* karyawan. Dalam hal ini komitmen organisasi karyawan PT Pertamina Trans Kontinental Marine Region VIII Wilayah Jayapura berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* yang tercermin dari merasa memiliki secara emosional dan menjadi bagian dari keluarga organisasi, karyawan menganggap bekerja pada organisasi tersebut merupakan kesempatan yang terbaik dan suatu kebutuhan, karena apabila keluar dari organisasi tersebut bagi karyawan tetap akan rugi, jika karyawan tetap menganggap loyalitas adalah penting maka keinginan karyawan untuk menghabiskan sisa kariernya pada organisasi sangat kuat dan tidak tertarik dengan tawaran pada organisasi lain yang mungkin lebih baik dari tempat organisasi tersebut.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Pengaruh variabel independen (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (*organizational citizenship behavior*) hanya sebesar 42%.
2. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini masih relatif terbatas yaitu berjumlah 70 karyawan tetap divisi sumber daya manusia (SDM) PT Pertamina Trans Kontinental Marine Region VIII Wilayah Jayapura.

D. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka hal yang disarankan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) seperti budaya organisasi, *gender* dan kinerja, karena dalam penelitian ini diketahui masih ada 58% faktor-faktor lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan tetap divisi sumber daya manusia PT Pertamina Trans Kontinental Marine Region VIII Wilayah Jayapura, yang tidak masuk dalam model penelitian.
2. Menambah jumlah sampel dari divisi lainnya di dalam PT Pertamina Trans Kontinental Marine Region VIII Wilayah Jayapura agar hasil penelitian selanjutnya dapat digeneralisasikan ke dalam suatu perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Gita., Djalali M.A., Sofiah, Diah. 2012. *Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja pada Karyawan*. Jurnal Penelitian Psikologi, Vol. 3, No. 1, hal 341-354. <http://eprints2.binus.ac.id/id/eprint/29374>. Diakses 12 Mei 2017.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu dan Putu, 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Gender Terhadap Organizational Citizenship Behavior* di PT. BPR Pedungan. E-Jurnal Manajemen Unud. ISSN: 2302-8912, Vol. 5, No. 10, hal.6517-6547. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/23418>. Diakses 7 Juni 2017.
- A.A. Sagung dan Bagus, 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. E-Jurnal Manajemen Unud. ISSN: 2302-8912, Vol. 5, No. 8, hal.4892-4920. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/20296/15053>. Diakses 22 Agustus 2017.
- Brahmasari, Ida Ayu. (2010). Politik dan Perempuan: Konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Orasi Ilmiah Pengukuran Jabatan Guru Besar Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi. Untag. Surabaya.
- Dajan, Anto. 1996. *Pengantar Metode Statistik Jilid II*. Jakarta: LP3ES
- Effendi, Vera. (2003). Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Gerald and Baron, Robert A. 2003. *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work*. 3th ed. Boston: Allyn and Bacon. A Division of Schuster. Massachusetts.
- Griffin. 2004. *Komitmen Organisasi*. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Herdiansyah, Harris. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga

- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada.
- Newstrom, J.W. 2007. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & Mackenzie, S.B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publication Offset.
- Priyatno, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17.0*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Rachmawati, Indarti. (2000). Hubungan antara kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.
- Rini, Dyah Puspita., Rusdarti., Suparjo. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1. <https://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/jideb/article/view/255/311>. Diakses 17 Juni 2017.
- Ristiana, Merry. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, Vol. 9, No. 1, hal 56-70. https://www.google.co.id/search?q=pengaruh+komitmen+organisasi+terhadap+organizational+citizenship+behavior&oq=pengaruh+komitmen+organisasi+terhadap+organizational+citizenship+behavior&gs_l=psy-ab.3..0i22i30k1i2.9211.56636.0.56977.81.74.2.0.0.0.891.9669.1j29j14j2j0j1j1.48.0.foo%2Cnso-ehuqi%3D1%2Cnso-ehuui%3D1%2Cewh%3D0%2Cnso-mplt%3D2%2Cnso-enksa%3D0%2Cnso-enfk%3D1%2Cnso-usnt%3D1%2Cnso-qnt-nppq%3D0-1701%2Cnso-qnt-npdq%3D0-54%2Cnso-qnt-npt%3D0-1%2Cnso-qnt-ndc%3D300%2Ccspa-dspm-nm-mnp%3D0-05%2Ccspa-dspm-nm-mxp%3D0-125%2Cnso-unt-nppq%3D0-17%2Cnso-unt-npdq%3D0-54%2Cnso-unt-npt%3D0-0602%2Cnso-unt-ndc%3D300%2Ccspa-uipm-nm-mnp%3D0-007525%2Ccspa-uipm-nm-mxp%3D0-052675%2Ccfro%3D1...0...1.1.64.psy-

- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. Macanan Jaya Cemerlang: Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi 11. Jakarta: Salemba Empat.
- _____ dan Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Umar, Husein. 2000. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wexley, K.N., Yukl, G.A. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.