

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Setelah peneliti melakukan penelitian dan pengamatan terhadap variabel komitmen organisasional apakah memoderasi hubungan kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasional terhadap karyawan non manajerial di PT. Real Food, berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,531 atau sebesar 53,1% yang berarti variabel-variabel independen dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan pengaruhnya hanya sebesar 53,1% dan sisanya sebesar 46,9% di jelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.
- 2) Hasil pengujian hipotesis adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional sehingga mendukung hipotesis 1 (H1)
- 3) Hasil pengujian hipotesis analisis regresi hirarkikal mengenai peran komitmen organisasional sebagai moderator menunjukkan bahwa komitmen organisasional mampu memoderasi hubungan kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasional sehingga mendukung hipotesis 2 (H2). Komitmen organisasional menjadi moderator yang bersifat murni yaitu ia bukan variabel bebas namun menjadi variabel moderasi.

5.2. Saran

5.2.1 Saran Akademis

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran dari peneliti bagi pembaca penelitian ini, maupun peneliti lain yang hendak melakukan penelitian serupa. Hasil uji kecocokan model penelitian ini hanya sebesar 53,1%, peneliti memberikan saran kepada peneliti lain yang akan datang agar menambah atau menggunakan variabel-variabel independen yang lain. Hal ini dilakukan agar di masa depan lebih banyak dan diketahui variabel-variabel yang dapat menjadi penentu perilaku kewarganegaraan organisasional selain variabel-variabel dalam penelitian ini. Keterbatasan lain peneliti adalah waktu dan jumlah sampel atau responden hanya sebesar 80. Oleh karena itu peneliti memberikan saran agar peneliti lain yang akan datang menggunakan obyek penelitian perusahaan dengan skala yang lebih besar dengan populasi dan sampel lebih banyak sehingga kemungkinan untuk keragaman jawaban responden akan semakin besar.

5.2.2 Saran Praktis

Adapun saran dari peneliti bagi perusahaan PT. Real Food adalah agar tetap memperhatikan kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan karena dapat mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasional karyawan terutama karyawan non manajerial. Kepuasan kerja karyawan dapat lebih di tingkatkan dengan cara pemberian gaji yang adil, menciptakan lingkungan kerja dan komunikasi yang baik antar karyawan, serta pemberian kesempatan promosi bagi karyawan. Berdasarkan hasil *mean* analisis deskriptif, *mean* terendah terdapat pada indikator Z.8 yaitu organisasi menginspirasi dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu perusahaan harus

memberikan program-program atau visi dan misi yang dapat membuat karyawan lebih terinspirasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Selain itu *mean* terendah berikutnya terdapat pada indikator Y.11 yaitu, karyawan banyak menghabiskan waktu untuk percakapan telepon pribadi. Oleh karena itu perusahaan seharusnya lebih memberikan aturan yang tegas untuk karyawan agar tidak menghabiskan waktunya untuk telepon pribadinya, seperti larangan karyawan untuk mengaktifkan telepon ketika jam kerja berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Ackfeldt, Anna L., dan Coote, Leonardo V., 2000, An Investigation Into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviours, *ANZMAC 2000 Visionary Marketing for the 21st Century : Facing the Challenge*.
- Alotaibi, Adam G., 2001, Antecedents of Organizational Citizenship Behavior : A Study of Public Personnel in Kuwait, *Public Personnel Management* ; Fall, Vol. 30, No. 3.
- Darmawati, Arum., Hidayati, Nur L., dan Herlina, Dyna S., 2013, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior, *Jurnal Economia*, Vol. 9, No. 1.
- Devi, D A W S., dan Adnyani, I G A D, 2015, Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No.12 : 4105-4134
- Foote, David A., dan Tang, Thomas L P, 2008, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) : Does Team Commitment Make A Difference in Self-Directed Teams?, *Journal Management Decision*, Vol. 46, No. 6.
- Kaswan., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Edisi 1, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kuncoro, Mudrajad., 2003, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, Jakarta: Erlangga.
- Keith, Timothy Z., 2015, *Multiple Regression and Beyond : An Introduction to Multiple Regression and Structural Equation Modeling*, Second Edition, New York: Routledge.
- Kurniawan, A., 2015, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT. X Bandung, *Jurnal Manajemen*, Vol. 15, No. 1.

- Lubis, M S., 2015, Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan dalam Rangka Peningkatan Kinerja, *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Vol. 3, No. 2.
- Mathis, Robert L., dan Jackson, John H., 2006, *Human Resource Management*, Edisi 10, Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Organ, 2005., *The Good Sam*, pp 3, ebook.
- Price, James L., 1997, *International Journal of Manpower*, Vol. 18, No. 4/5/6, pp 305-558.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A., 2015, *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Rusli, M., 2014, *Pengelolaan Statistik Yang Menyenangkan*, Edisi 1, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sambung, R., 2011, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB-I dan OCB-O dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating, *Analisis Manajemen*, Vol. 5, No. 2.
- 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.
- Sugiarto., 2015, *Metode Statistika Bisnis*, Edisi 1, Tangerang: PT. Matana Publishing Utama.
- Susilo, Tri., 2012, Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik terhadap Stress Kerja pada PT Indo Bali di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali. *Jurnal TEKMAPRO*, Vol. 2, No. 2.
- Wijaya, Trisnadi., 2015, *SlideShare*, diakses 10 November, 2016, <http://www.slideshare.net/trisnadi16983/regresi-linier-dengan-variabel-mediati-dan-moderasi> .

Wulani, Fenika., 2007, Sikap Kerja Sebagai Penentu Perilaku Kerja Akuntan Publik di Surabaya, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Vol. 1, No. 2.