

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dibuat suatu kesimpulan atas penelitian yang sudah dilakukan. Kemudian dilanjutkan dengan memberikan implikasi secara teoritis dan praktis kepada penelitian selanjutnya dan pengambilan kebijakan. Terakhir penelitian ini mempunyai keterbatasan penelitian, untuk itu disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengatasi keterbatasan tersebut agar kedepannya penelitian ini menjadi lebih sempurna. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Bank BNI kantor cabang Solok, Payakumbuh, dan Bukittinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kualitas hubungan interaksi antara pimpinan dan karyawan yang harmonis maka akan mendorong karyawan untuk menunjukkan sikap kestraperan yang bertanggung jawab, merasa memiliki dan cinta terhadap pekerjaannya dan sebaliknya jika kualitas hubungan yang dibangun oleh pimpinan dan karyawan buruk maka membuat karyawan malas dalam bekerja dan bahkan melebihi pekerjaan formalnya dan diluar dari perannya akan merasa keberatankaryawan untuk mengerjakannya.

Artinya hubungan yang dibangun antar pimpinan dan karyawan berperan penting dalam mendorong perilaku OCB karyawan Bank BNI cabang Solok, Payakumbuh, dan Bukittinggi.

2. Penilaian karyawan atas dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku OCB karyawan kantor cabang Bank BNI Solok, Payakumbuh, dan Bukittinggi.

Pengaruh positif dimaksudkan dengan semakin tinggi penilaian karyawan atas dukungan organisasi maka akan semakin tinggi perilaku OCB karyawan kantor cabang Bank BNI Solok, Payakumbuh, dan Bukittinggi dan sebaliknya semakin rendah penilaian karyawan atas dukungan organisasi maka akan semakin rendah pula OCB karyawan kantor cabang Bank BNI Solok, Payakumbuh, dan Bukittinggi. Selain itu, signifikan diartikan dengan penilaian karyawan atas dukungan organisasi sangat berperan penting dalam membentuk perilaku OCB karyawan.

3. *Leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan cabang Bank BNI Solok, Payakumbuh, dan Bukittinggi. Hal ini berarti bahwa semakin baik hubungan antar pimpinan dan karyawan pada kantor cabang Bank BNI Solok, Payakumbuh, dan Bukittinggi maka akan menciptakan tingkat kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi begitu pula sebaliknya semakin buruk hubungan antara atasan dan bawahan pada Bank BNI cabang Solok, Payakumbuh, dan Bukittinggi maka akan semakin mengurangi kepuasan kerja yang

dirasakan karyawan.

Kemudian hubungan di antara keduanya adalah signifikan artinya hubungan antara atasan dan bawahan merupakan predictor terbaik untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

4. Persepsi karyawan atas dukungan organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor cabang Bank BNI Solok, Payakumbuh, dan Bukittinggi.

Makna dari hasil penelitian ini adalah semakin meningkat persepsi karyawan atas dukungan organisasi maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan kantor cabang Bank BNI Solok, Payakumbuh, dan Bukittinggi dan sebaliknya jika penilaian karyawan atas dukungan organisasi buruk maka tidak menimbulkan kepuasan kerja di antara karyawan akan tetapi tidak memiliki makna yang



berarti bahwa persepsi dukungan organisasi tidak memiliki peranan utama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

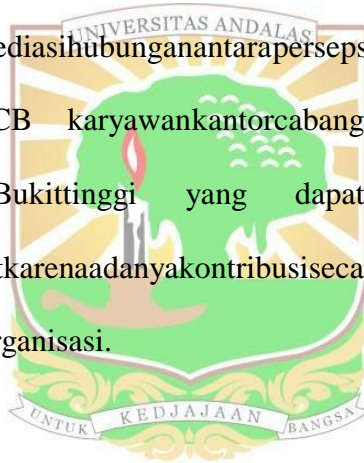
5. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif namun tidak signifikan pada perilaku OCB karyawan kantor cabang Bank BNI Solok, Payakumbuh, dan Bukittinggi.

Makna dari hasil penelitian ini adalah meningkatnya kepuasan karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan perilaku OCB karyawan kantor cabang Bank BNI Solok, Payakumbuh, dan Bukittinggi dan begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan menurun maka karyawan enggan untuk melakukan perilaku OCB akan tetapi tidak memiliki makna yang

berarti bahwa kepuasan kerja karyawan tidak memiliki peranan utama dalam meningkatkan perilaku OCB karyawan.

6. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara *leader member exchange* terhadap OCB karyawan kantor cabang Bank BNI Solok, Payakumbuh, dan Bukittinggi yang dapat diartikan bahwa OCB karyawan dapat meningkat karena adanya kontribusi secara langsung dari *leader member exchange*.

7. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara persepsi karyawan atas dukungan organisasi terhadap OCB karyawan kantor cabang Bank BNI Solok, Payakumbuh, dan Bukittinggi yang dapat diartikan bahwa OCB karyawan dapat meningkat karena adanya kontribusi secara langsung dari penilaian karyawan atas dukungan organisasi.



5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini telah memberikan kontribusi yang substansial terhadap pengujian LMX, POS, kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap OCB karyawan dalam organisasi yang terkait dengan aspek kemandirian keberlanjutan organisasi. Dalam hal kontribusi teoretis dan implikasi praktis bagaimana menjelaskan bahwa:

1. Penelitian ini menjelaskan bahwa hubungan yang dibangun oleh atasan dan bawahan serta dukungan organisasi berperan penting dalam peningkatan OCB karyawan. Dapat diyakini bahwa LMX dan POS secara langsung mempengaruhi perilaku OCB karyawan dan perlu adanya mediasi dari kepuasan kerja.

2. Memahami bahwa meningkatkan OCB karyawan sangat berguna untuk praktik HRM. Dapat diketahui bahwa OCB secara positif mendukung kemampuan individu untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja. Dengan cara ini, manajer SDM yang ingin meningkatkan OCB karyawan akan menciptakan praktik yang memotivasi karyawan untuk berkomitmen terhadap organisasi mereka dan diharapkan menunjukkan OCB. Selanjutnya, telah diamati bahwa OCB karyawan sangat penting untuk keberlanjutan organisasi.

3. Kemudian organisasi perlu mempertimbangkan pendekatan di mana LMX, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan mengingat hal itu tampaknya menjadi faktor utama untuk meningkatkan OCB karyawan.

4. Selain itu, LMX dan POS dapat meningkatkan kepuasan kerja dan OCB dengan meningkatkan interaksi sosial antar karyawan dan juga interaksi terkait pekerjaan akibatnya, seorang individu akan dengan senang hati mengkonsolidasikan hubungan kelompok-kelompok tertentu dalam identitas sosial mereka ketika hubungan-hubungan itu penting dan benar-benar signifikan bagi mereka.

5. Terakhir, organisasi dapat mendorong penciptaan peluang khusus bagi karyawannya dan mendorong pimpinan untuk berperan aktif dengan berinteraksi sesama lain di luar tempat kerja. Secara khusus, manajer sumber daya manusia harus mempertimbangkan untuk membuat tata

gubah strategi SDM seperti hubungan interpersonal, dukungan organisasi, kepuasan kerja untuk OCB, yang terkait dengan peningkatan kinerja karyawan serta kinerja organisasi untuk membangun organisasi yang berkelanjutan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih banyak kekurangannya, untuk itu di masa depan lebih dikembangkan lagi oleh peneliti selanjutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini mempunyai keterbatasan pada faktor internal saja seperti LMX, POS, kepuasan kerja dan perilaku OCB karyawan.
2. Objek dan sampel penelitian yang dipilih terbatas yaitu hanya pada karyawan kantor cabang bank BNI Solok, Payakumbuh, dan Bukittinggi.
3. Penelitian ini hanya berdasarkan kuesioner saja dan tidak menggunakan metode wawancara secara mendalam dengan semua responden sebab pada umumnya data dari kuesioner bersifat bias.

5.4 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh maka ditemukan beberapa saran bagi penelitian yang akan datang yaitu :

1. Penelitian ini hanya menganalisis LMX, POS, kepuasan kerja dan perilaku OCB karyawan.

Penelitian lebih lanjut penting untuk mempertimbangkan temuan penelitian ini bahwa ada variabel tambahan seperti komitmen organisasi dan supervisor feedback

yang dapat membentuk OCB karyawan. Oleh karena itu penelitian di masa depan harus mempelajari variabel tersebut.

2. Ruang lingkup penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan kantor cabang bank BNI Solok, Payakumbuh, dan Bukittinggi sehingga hasil penelitian ini terbatas generalisasinya. Oleh karena itu penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah dan memperluas objek penelitian serta menambah jumlah sampel penelitian yang digunakan agar hasil penelitian lebih akurat dan relevan.

3. Menambah metode pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan masing-masing responden agar memperoleh fakta mengenai kondisi di lapangan yang lebih akurat.

