

BAB V

PENUTUP

Bagian ini menyajikan kesimpulan dari penjelasan pada bagian-bagian sebelumnya hingga hasil penelitian dan saran yang diajukan untuk penelitian yang akan datang.

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan UKM di kota padang. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan SPSS 16. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara acak kepada 105 karyawan UKM yang tersebar di kota padang, dan jumlah data yang diolah ialah sebanyak 105 eksemplar. Dan pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa ada dua hipotesis diajukan dan hasil analisis menunjukkan bahwa kedua hipotesis tersebut positif dan signifikan.

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian ini, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Loyalitas merupakan faktor terpenting dalam komitmen karyawan. Ini berarti jika komitmen organisasi ditingkatkan maka akan berdampak pada meningkatnya OCB pada karyawan.

2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), ini berarti penghargaan yang karyawan terima membuat karyawan merasakan kepuasan kerja. Apabila Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan meningkat maka akan meningkatkan OCB pada karyawan.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan temuan pada penelitian implikasi penting terhadap faktor komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB pada karyawan UKM di kota Padang yaitu sebagai berikut :

1. Bagi pelaku Usaha

Bagi pemilik UKM di kota Padang agar menyadari pentingnya Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dan pengaruh-pengaruh yang ditimbulkan oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk mengetahui pentingnya pengelolaan karyawan dan pentingnya aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan sehingga terciptanya rasa saling tolong menolong antar karyawan, jika hubungan antar karyawan baik maka akan berdampak positif terhadap pekerjaan mereka. Dari penyebaran kuesioner yang peneliti lakukan, terdapat faktor-faktor yang menyebabkan OCB tidak berjalan baik, seperti :Rendahnya pengetahuan karyawan mengenai informasi terbaru tentang UKM mereka, Tidak semua karyawan merasa puas terhadap pekerjaan mereka, Sebagian dari mereka tidak merasakan kerugian yang besar jika mereka keluar dari pekerjaan mereka, Tidak memiliki rasa loyalitas pada organisasi, Tidak memiliki hubungan yang baik antara karyawan dan pemilik.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pemilik UKM dapat melakukan cara seperti :

1. Memberikan info-info terbaru seputar UKM dan pekerjaan mereka.
2. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah menjalankan kerja dengan baik.
3. Menghormati pendapat dan masukan dari karyawan
4. Menjalin hubungan baik antara karyawan dan pemilik UKM
5. Meningkatkan rasa nyaman ditempat kerja agar karyawan merasa lebih nyaman dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan tidak memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaan mereka.
6. Mengadakan kegiatan yang membangun dan meningkatkan kekompakan untuk membangun rasa kekeluargaan dalam membantu ataupun menolong rekan kerja yang membutuhkan bantuan.

5.3 Keterbatasan penelitian

Peneliti menyadari hasil penelitian ini tidak sempurna dan memiliki keterbatasan-keterbatasan yang mungkin akan mempengaruhi hasil yang diinginkan. Oleh karena itu keterbatasan ini diharapkan lebih diperhatikan untuk penelitian yang akan datang. Bebesrapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Jadi untuk penelitian selanjutnya, diharapkan mampu menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi OCB seperti

motivasi, lingkungan kerja, iklim organisasi, ataupun variabel lain yang dirasa patut dan layak untuk diteliti.

2. Jumlah sampel yang diambil hanya 105 responden saja dan belum dapat menggambarkan kondisi sesungguhnya dari pengaruh masing-masing variabel yang diteliti. Hal ini disebabkan karena kurangnya respon dari karyawan UKM dan keterbatasan waktu penelitian.
3. Informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena tidak semua responden mendapat penjelasan secara mendetail dalam mengisi kuesioner.
4. Peneliti masih melakukan pengambilan sampel secara random. Jadi untuk penelitian selanjutnya, diharapkan penelitian lain dapat fokus pada segmen-segmen ataupun sector-sektor khusus, seperti sector pangan, sector industry kreatif ataupun sector-sektor lainnya yang dirasa menarik untuk diteliti.

5.4 Saran Penelitian

Berdasarkan hasil, kesimpulan, serta keterbatasan pada penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya, seperti :

1. Dari pembahasan hasil penelitian bahwa masih ada variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap OCB, diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengidentifikasi variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap OCB

seperti meneliti variabel motivasi, iklim organisasi, kinerja dan sebagainya.

2. Supaya penelitian lebih akurat sebaiknya penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode gabungan antara metode kuantitatif dan kualitatif.
3. Penelitian mendatang diharapkan melakukan beberapa pengembangan dari penelitian ini, misalnya menggunakan variabel moderasi atau intervening dan uji analisis statistik yang lebih canggih dan tepat.
4. Penelitian selanjutnya agar dapat menentukan jumlah sampel yang lebih banyak sehingga data yang didapat lebih bervariasi, dan pengambilan sampel tidak secara random tetapi lebih memperhatikan segmen-segmen ataupun sector-sector UKM lain seperti sector kuliner, jasa, industri kreatif, pertanian, perkebunan dan sebagainya.

