

BAB V

PENUTUP

Bab ini merupakan kesimpulan dari hasil yang telah disajikan pada bab sebelumnya. Bab ini berisikan kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini akan merangkum dan membahas tujuan penelitian, yang mana tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan industri kecil menengah (IKM) yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behaviour*.

5.1 Kesimpulan Penelitian

Penelitian ini menggunakan 4 variabel yaitu Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja dan *Organizational Citizenship Behaviour*. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan sebanyak 92 eksemplar kepada karyawan Industri Kecil Menengah (IKM) di Kota Padang. Pada bab sebelumnya telah dijelaskan adalah hipotesis yang diajukan dan hasil analisis menunjukkan bahwa semua hipotesis signifikan. Semua hipotesis adalah jawaban dari pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini.

Hasil pengujian SEM (*structural equational modeling*) dengan *SmartPLS* dapat disimpulkan :

1. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dimediasi *Organizational Citizenship Behaviour* pada UMKM industri kecil menengah (IKM) di Kota Padang.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan menyebarkan kuesioner kepada industri kecil menengah di Kota Padang. Pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah enam item pertanyaan untuk Komitmen Organisasi, sepuluh item pertanyaan untuk kepuasan kerja, sembilan item pertanyaan untuk kinerja, dan sembilan item pertanyaan untuk *Organizational Citizenship Behaviour*. Selanjutnya Data diolah dengan menggunakan *SmartPLS 3.2.7*

1. Berdasarkan uji hipotesis, Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) berpengaruh tidak signifikan dan berhubungan positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) yang dilakukan oleh karyawan industri kecil menengah (IKM), belum tentu akan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Ini terlihat dengan karyawan industri kecil menengah (IKM) yang berkomitmen belum bisa menerima segala keputusan perusahaan karena belum sesuai dengan harapan dan keputusan karyawan diinginkannya. Tetapi karyawan tersebut tetap bekerja keras dan sungguh-sungguh untuk menghasikan kinerja yang optimal di tempat perusahaan bekerja.

2. Berdasarkan uji hipotesis, kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) berpengaruh tidak signifikan dan berhubungan positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan belum tentu berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, ini terlihat dengan karyawan yang telah puas dengan pekerjaannya belum bisa menimbulkan sikap saling mengingatkan

ke rekan kerjanya atas pentingnya hasil kerja yang maksimal. Karyawan ini belum bisa memotivasi teman kerjanya untuk menghasilkan kinerja yang bagus, Karyawan ini merasa puas untuk dirinya sendiri saja dan belum bisa menimbulkan dampak kepuasan untuk karyawan lain (rekan kerjanya). Dan diharapkan dorongan dari pimpinan perusahaan agar bisa melihat kepuasan karyawan yang lain supaya kepuasan karyawan bisa menimbulkan *organizational citizenship behaviour* yang merata antar karyawan sehingga menghasilkan dampak positif untuk perusahaan.

3. Berdasarkan uji hipotesis, Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa komitmen seorang karyawan belum tentu berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, Hal ini terlihat dengan karyawan yang telah loyal bekerja di perusahaan tempat mereka bekerja masih belum bisa menghasilkan kinerja yang bagus dengan sesama rekan kerja ditempat perusahaan bekerja dikarenakan karyawan ini cuman terfokus untuk satu pekerjaan yang dipertanggung jawabkan kepada mereka dan masih belum bisa ikut membantu perusahaan dalam memberikan kinerja yang optimal.

4. Berdasarkan uji hipotesis, Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dengan rasa puas karyawan bisa mengerjakan pekerjaannya dengan optimal seperti halnya dengan gaji yang sesuai maka karyawan memberikan kinerja yang bagus yang bisa memberikan dampak positif bagi perusahaan. Sehingga diperlukan bagi atasan untuk menjaga agar karyawannya puas akan ditempat kerjanya. Karyawan ini

akan bersemangat dalam bekerja, kreatif dan mampu mengerjakan pekerjaan tepat waktu.

5. Berdasarkan uji hipotesis, *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai mediasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dengan sikap sukarela dan saling membantu antar sesama karyawan, dengan hal ini karyawan bisa mengerjakan pekerjaannya dengan optimal. Sikap saling mengingatkan antar rekan kerja akan penting kinerja yang optimal di industri kecil menengah akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sehingga diperlukan bagi atasan untuk melihat dan menimbulkan agar karyawannya bersikap *Organizational Citizenship Behaviour* akan ditempat kerjanya dengan cara memberikan kompensasi dan *reward* ke karyawannya. Supaya karyawan ini akan bersemangat dalam bekerja menyelesaikan tugas-tugasnya, kreatif dan inovasi di perusahaan tempat bekerja dan mampu mengerjakan pekerjaan tepat waktu.

5.2 Implikasi Penelitian

Berikut merupakan beberapa implikasi penting dalam penelitian ini :

1. Bagi Pelaku Usaha

Bagi manajer atau pemilik Industri kecil menengah (IKM) di Kota Padang implikasi dari penelitian ini sebagai berikut :

a. Industri kecil menengah (IKM) di Kota Padang dapat menganalisa kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya seperti meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut, baik itu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Hal ini dilakukan

untuk mengantisipasi setiap masalah yang mengancam tujuan perusahaan dan memanfaatkan setiap kesempatan atau peluang yang ada. Sebagai contoh dalam tingkat mengurangi keluar masuknya karyawan (*turn over*). Dengan adanya sikap komitmen dalam berorganisasi diperusahaan maka karyawan tersebut akan *loyal* terhadap tempat mereka bekerja dan tidak akan berpindah-pindah pekerjaan, Sehingga dalam hal ini perusahaan bisa mengurangi biaya penerimaan dan pengeluaran karyawan. Dan perusahaan juga dituntut untuk selalu melihat tingkat komitmen karyawannya dilapangan agar selalu menciptakan sebuah karyawan yang berkomitmen yang bisa memberikan keuntungan bagi perusahaan.

b. Industri kecil menengah (IKM) di Kota Padang dapat menganalisa tingkat kepuasan bekerja seorang karyawannya guna meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan rasa puas yang dirasakan oleh karyawan tersebut karyawan ini akan memberikan kontribusi terbaik dalam bekerja seperti sikap rajin dan disiplin dalam bekerja yaitu datang tepat waktu di tempat pekerjaan, Hal ini bisa menciptakan kinerja yang optimal bagi karyawan. Hasil sebuah kepuasan kerja yang positif dapat membantu memudahkan UMKM industri kecil menengah (IKM) menciptakan tenaga kerja yang berkualitas didalam merencanakan strategi perusahaan sehingga memunculkan kreatif dan inovasi yang berkualitas yang mampu menciptakan produk dan jasa yang berkualitas.

c. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* sebagai variabel mediasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada industri kecil menengah (IKM) di Kota Padang. Berdasarkan hasil dari metode Variance

Accounted For (VAF) dapat dilihat bahwa nilai dari VAF adalah 87%, ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behaviour* memediasi secara positif dan signifikan hubungan komitmen organisasi dan kinerja. Ini juga membuktikan bahwa *organizational citizenship behaviour* juga memediasi penuh antara *kepuasan kerja* dan kinerja. Pemilik apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan oleh variabel komitmen organisasi harus melalui peningkatan *organizational citizenship behaviour* dengan kata lain OCB harus ditingkatkan, karena OCB ini berperan sebagai mediasi penuh antara komitmen organisasi dengan kinerja, Begitu pula sebaliknya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behaviour* (OCB), Apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan oleh variabel kepuasan kerja harus melalui *organizational citizenship behaviour* (OCB), dengan kata lain OCB harus ditingkatkan karena OCB ini berperan sebagai mediasi penuh antara kepuasan kerja dengan kinerja. Organizational Citizenship Behaviour dapat ditingkatkan melalui pemberian bonus dan reward ke karyawan industri kecil menengah

2. Bagi Literatur Dan Area Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan maupun referensi bagi peneliti dalam meneliti dan menganalisis pengaruh Komitmen organisasi (*Organizational Commitmen*), Kepuasan Kerja (*Job Stattisfaction*) terhadap Kinerja yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behaviour* pada UMKM industri kecil menengah (IKM) di Kota Padang.

3. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi dan digunakan sebagai dasar dalam proses pengambilan kebijakan mengenai peningkatan kualitas UMKM serta membantu meningkatkan pertumbuhan ekonomi terutama UMKM industri kecil menengah (IKM) di Kota Padang. Contohnya memberikan sosialisasi terhadap pemilik / pengelola UMKM industri kecil menengah (IKM) untuk lebih menekankan pentingnya adanya kemampuan meningkatkan kinerja karyawan nya melalui komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behaviour* (OCB).

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. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan empat variabel yaitu Komitmen organisasi (*Organizational Commitmen*), Kepuasan Kerja (*Job Stattisfaction*) terhadap Kinerja.
2. Jumlah sampel yang diambil hanya 92 responden saja dan belum dapat menggambarkan kondisi sesungguhnya dari pengaruh masing-masing variabel yang diteliti. Hal ini disebabkan karena kurangnya respon dari pemilik / pengelola UMKM industri kecil menengah (IKM) 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

5.4. Saran Penelitian

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

1. Dari pembahasan hasil penelitian bahwa masih ada variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga peneliti selanjutnya dapat mengidentifikasi variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja seperti memasukkan variabel pengambilan risiko didalam perusahaan.
2. Penelitian selanjutnya agar dapat menggunakan metode gabungan antara metode kuantitatif dan kualitatif agar hasil yang di dapat lebih koheren.
3. Penelitian mendatang dapat melakukan beberapa pengembangan dari penelitian ini, misalnya dapat dilakukan pengujian ulang model yang sama namun pada sampel yang berbeda untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian.
4. Penelitian mendatang disarankan agar dapat membandingkan perkembangan UMKM industri kecil menengah di Provinsi Sumatera Barat