# BAB V

# PENUTUP

## 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Hotel Ibis Padang. Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan untuk variabel dependen adalah *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Hotel Ibis Padang sebanyak 75 kuesioner dan keseluruhan kuesioner dikembalikan oleh responden sehingga layak untuk dilanjutkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini data diolah dengan menggunakan Microsoft Excel, dan SPSS 21.0.

Kesimpulan mengenai pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* karyawan Hotel Ibis Padang. Semakin besar kepuasan kerja akan menyebabkan peningkatan *organization citizenship behavior* karyawan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* karyawan Hotel Ibis Padang. Hal ini

menunjukan bahwa komitmen organisasi diperlukan untuk meningkatkan *organization citizenship behavior* seorang karyawan.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *organization citizenship behavior*. Hal ini membuktikan bahwa dengan tingkat lingkungan kerja yang tinggi tidak dapat mempengaruhi tingkat *organization citizenship behavior* dari seorang karyawan.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Temuan dalam penelitian ini mempunyai beberapa implikasi penting bagi pihak Hotel Ibis Padang, implikasi penelitian yang penting bagi Hotel Ibis Padang tersebut adalah:

**1.** Pihak manajemen Hotel Ibis Padang harus memberikan perhatian lebih terhadap karyawan menyangkut kepuasan kerja mereka, seperti kesesuaian pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, kesampatan promosi jabatan, dan hubungan antara atasan maupun rekan kerja yang baik dan menyenangkan. Sehingga dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dapat memunculkan perliaku OCB karyawan dan meningkatkan efektifitas pekerjaan dari Hotel Ibis tersebut.

**2.** Pihak manajemen Hotel Ibis Padang sebaiknya lebih sensitif dan peduli untuk meningkatkan komitmen organisasi dari karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan membentuk ikatan secara emosional yang melekat pada karyawan untuk organisasi, dengan cara melibatkan karyawan pada setiap kegiatan organisasi, memotivasi rasa memiliki terhadap organisasi dan menstimulus keterlibatan karyawan dalam

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

setiap pengambilan keputusan, sehingga karyawan merasa diterima sebagai bagian utuh dari organisasi dan membawa konsekuensi pada kewajiban untuk melaksanakan tugas bersama karena adanya keterikatan dengan organisasi. Hal tersebut dapat meningkatkan rasa komitmen terhadap organisasi sehingga menjadi dorongan untuk bekerja melebihi yang diharapkan organsiasi.

3. Dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB. Artinya ketika pihak manajemen Hotel Ibis Padang meningkatkan atau tidaknya lingkunngan kerja, maka tidak akan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki karyawan Hotel Ibis Padang.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman penelitian yang di lakukan terhadap karyawan Hotel Ibis Padang, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan. Oleh karena itu keterbatasan ini di harapkan dapat di perhatikan untuk penelitian yang akan datang .keterbatasan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini responden yang diteliti hanya karyawan Hotel Ibis Padang. Pada penelitian selanjutnya diharapkan lebih menambah atau melakukan pada responden yang lain.
2. Penelitian ini menggunakan kuesioner, dimana terkadang kuesioner ini tidak menunjukkan keadaan responden yang sebenarnya.
3. Penelitian ini melakukan studi hanya dengan menggunakan empat

variabel, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan *organizational citizenship behavior*. Jadi untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan variasi variabel lain, di mana ada banyak variabel lain yang dapat memprediksi komitmen afektif.

4. Pada variabel Lingkungan Kerja, penelitian ini hanya terfokus pada lingkungan fisik seperti suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, penerangan ruang kerja.

## 5.4 Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendektan kualitatif, agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan.
2. Penelitian selanjutnya dapat mengelaborasikan variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.
3. Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel penelitiannya.
4. Untuk variabel Lingkungan Kerja, penelitian selanjutnya dapat memfokuskan lingkungan non fisik seperti hubungan kerja antara atasan, bawahan dan sesama karyawan.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA