

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan Penelitian

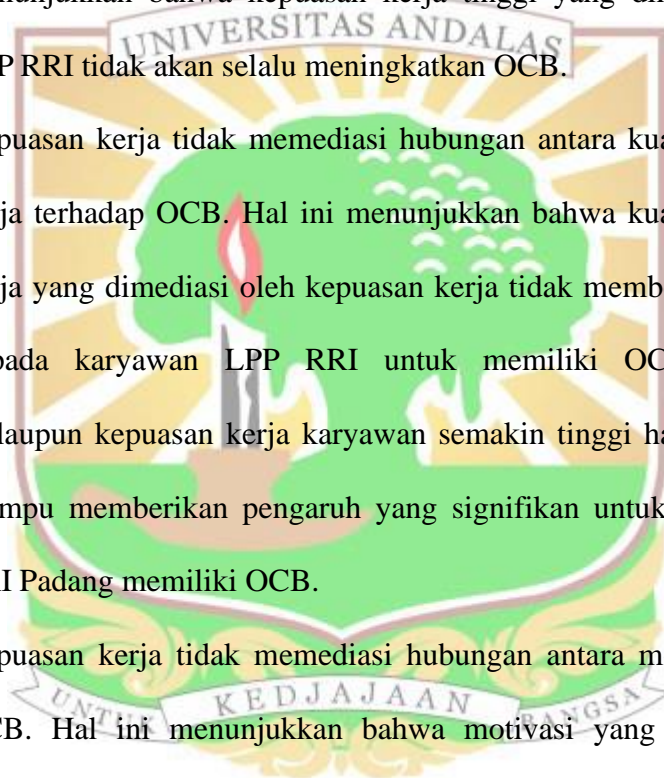
Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan 4 variabel yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang dilakukan pada karyawan LPP RRI Padang. Kuesioner telah disebar sebanyak 85 responden, namun hanya berhasil diolah sebanyak 31 responden. Lalu data yang dikumpulkan akan diolah menggunakan *SmartPLS* versi 4.0.9.6

Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dimiliki karyawan LPP RRI maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan terhadap LPP RRI.
2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan LPP RRI mampu mewujudkan perilaku OCB.
3. Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang tinggi

karyawan LPP RRI tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan LPP RRI.

4. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh setiap individu tidak berpotensi dalam meningkatkan OCB.
5. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tinggi yang dimiliki karyawan LPP RRI tidak akan selalu meningkatkan OCB.
6. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh kepada karyawan LPP RRI untuk memiliki OCB didalamnya, walaupun kepuasan kerja karyawan semakin tinggi hal tersebut tidak mampu memberikan pengaruh yang signifikan untuk karyawan LPP RRI Padang memiliki OCB.
7. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara motivasi terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh kepada karyawan LPP RRI untuk memiliki OCB didalamnya, walaupun kepuasan kerja karyawan semakin tinggi hal tersebut tidak mampu memberikan pengaruh yang signifikan untuk karyawan LPP RRI Padang memiliki OCB.

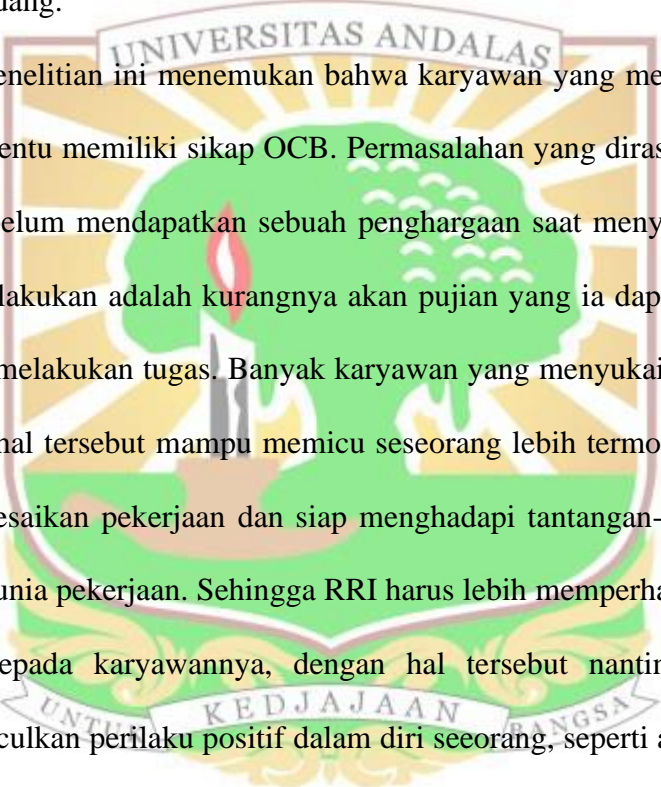


5.2 Implikasi Penelitian

Hasil dari penelitian ini memperoleh beberapa temuan yang sebelumnya telah dibahas pada bagian pembahasan di bab sebelumnya dan dengan adanya implikasi diharapkan dapat membantu dan berguna bagi LPP RRI (Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia) Padang sebagai berikut:

1. Hasil Penelitian ini menemukan bahwa semakin bagus kualitas kehidupan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja juga dapat di peroleh jika lingkungan kerja yang dirasakan karyawan sudah sangat baik. Pada penelitian ini terdapat pernyataan kuesioner mengenai “Lingkungan kerja yang aman” dan hasilnya sudah sangat bagus. Sehingga RRI harus tetap menjaga keamanan lingkungan kerja yang ada di RRI.
2. Hasil penelitian ini menemukan karyawan yang mendapatkan kualitas kehidupan kerja yang baik seperti adanya *reward* yang sesuai, lingkungan kerja yang kondusif, serta memberi kesempatan pada karyawan untuk melakukan pekerjaan yang menantang, sehingga OCB akan terbentuk secara alami dan menjadi kebiasaan sehari-hari dalam menjalankan pekerjaan.
3. Hasil penelitian ini menemukan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan tidak akan berdampak pada peningkatan kepuasan karyawan. Karyawan perlu mempertahankan motivasi kerjanya, seperti menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. RRI Padang juga bisa memberikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi dalam

pekerjaannya, karena mendapatkan pengakuan dari atasan maupun rekan adalah sesuatu hal yang sederhana namun dapat membuat karyawan lebih bersemangat lagi dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memunculkan hal-hal yang positif dalam diri karyawan. Selain itu memiliki atasan yang bersikap adil dan memerdulikan kesejahteraan karyawannya juga merupakan hal yang harus tetap dipertahankan dalam RRI Padang.

- 
4. Hasil penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang memiliki motivasi belum tentu memiliki sikap OCB. Permasalahan yang dirasakan karyawan selain belum mendapatkan sebuah penghargaan saat menyelesaikan tugas yang dilakukan adalah kurangnya pujian yang ia dapatkan pada saat selesai melakukan tugas. Banyak karyawan yang menyukai adanya pujian, karena hal tersebut mampu memicu seseorang lebih termotivasi pada saat menyelesaikan pekerjaan dan siap menghadapi tantangan-tantangan yang ada di dunia pekerjaan. Sehingga RRI harus lebih memperhatikan perhatian kecil kepada karyawannya, dengan hal tersebut nantinya pasti akan memunculkan perilaku positif dalam diri seseorang, seperti adanya perilaku OCB.
 5. Hasil penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang telah ia lakukan belum tentu semua karyawan ingin membantu pekerjaan rekannya. Hal ini perlu lagi ditingkatkan dalam diri karyawan, bahwa membantu rekannya secara sukarela tidak sesuatu hal yang buruk, melainkan hal positif yang mampu membantu seseorang

menyelesaikan pekerjaannya dan mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Selain itu dalam penelitian ini masih terdapat karyawan kurang puas dan bangga dengan pekerjaannya, hal ini juga harus diperhatikan kembali oleh karyawan maupun atasan. Karena pada saat seseorang menyukai pekerjaannya, ia akan lebih bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hal ini akan menjadi dampak yang positif bagi RRI.

6. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja tidak mampu menjembatani hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan OCB. Tekanan pekerjaan membuat karyawan tidak memiliki kesempatan akan hal yang ingin ia lakukan. Walaupun Sebagian besar karyawan RRI menikmati cuti tahunan yang diberikan RRI, namun hal ini tidak berhubungan saat karyawan dihadapkan tekanan tugas dikantor. RRI padang bisa melakukan sebuah *statement* dimana pekerjaan dapat dilakukan secara santai namun tetap mencapai target yang telah ditentukan oleh atasan, agar karyawan tidak merasakan sebuah tekanan yang berat dalam pekerjaannya. Selain itu dukungan antar rekan kerja juga perlu ditingkatkan lagi, agar karyawan yang memiliki kendala dalam menyelesaikan tugasnya lebih bersemangat lagi. Mengadakan acara makan bersama, senam bersama, ataupun menikmati cuti tahunan bersama juga tidak buruk, dengan adanya kegiatan tersebut hubungan antar karyawan pastinya akan jauh lebih erat dan pastinya kompak.

7. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja tidak mampu menjembatani hubungan antara motivasi dan OCB. Diketahui bahwa masih ada saja karyawan yang tidak menyukai pekerjaannya, banyak faktor yang terjadi dalam permasalahan ini. Namun permasalahan ini tidak bisa menjadi kesalahan perusahaan. Karyawan yang merasakan posisi yang dia ambil tidak sesuai dengan kemampuan dia, akan dapat membuat karyawan itu tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sehingga atasan juga harus lebih memperhatikan masalah ini, komunikasi yang terbuka antar sesama rekan kerja maupun dengan atasan, lalu adanya dukungan antar sesama rekan kerja sangat diperlukan untuk karyawan yang memiliki masalah tersebut. RRI juga dapat mengadakan acara-acara kebersamaan seperti *family of gathering* agar hubungan antar karyawan menjadi lebih baik dalam satu tim maupun antara divisi satu dengan divisi lainnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Setelah melakukan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih adanya keterbatasan dalam penelitian ini, sehingga diharapkan keterbatasan dalam penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya. Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas, hanya mengkaji pada kualitas kehidupan kerja, motivasi, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kepuasan kerja.

2. Sampel pada penelitian ini dapat dikatakan masih berskala relative kecil, karena ruang lingkupnya hanya kepada karyawan LPP RRI Padang dan hanya sebanyak 31 karyawan yang berpartisipasi sebagai responden. Terbatasnya jumlah sampel pada penelitian ini tidak dapat menggambarkan fakta yang terjadi di lapangan secara keseluruhan.
3. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan melalui sebaran kuesioner dengan *google form* dimana tidak semua responden mengerti dalam pengisian kuesioner, sehingga bisa saja terdapat bias dari jawaban responden akibat keterbatasan tersebut.

5.4 Saran Penelitian

Berdasarkan beberapa keterbatasan penelitian di atas, maka saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB), serta menggunakan variabel lain untuk dijadikan variabel mediasi.
2. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan jumlah responden sehingga memperoleh hasil kuesioner yang lebih akurat.
3. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian.
4. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk melakukan penyebaran kuesioner dapat dilakukan secara langsung, sehingga pengisian kuesioner dapat diawasi langsung oleh peneliti dan jika responden memiliki kesulitan dalam memahami kuesioner peneliti dapat membantu secara langsung.