

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan dari hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Modal psikologis memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* Pegawai Bank Indonesia Kantor Perwakilan Sumatera Barat dan Pematang Siantar. Ini membuktikan bahwa semakin baik modal psikologis yang dimiliki Pegawai, maka semakin meningkat pula *organizational citizenship behavior* Pegawai dalam bekerja.
2. Beban kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* Pegawai Bank Indonesia Kantor Perwakilan Sumatera Barat dan Pematang Siantar. Ini membuktikan bahwa beban kerja yang tinggi yang dirasakan Pegawai akan berdampak kepada *organizational citizenship behavior* dari pekerjaannya.
3. Modal psikologis memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Bank Indonesia Kantor Perwakilan Sumatera Barat dan Pematang Siantar. Ini membuktikan bahwa semakin baik modal psikologis yang dimiliki Pegawai, maka mengakibatkan Pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja.
4. Beban kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Bank Indonesia Kantor Perwakilan Sumatera Barat dan Pematang Siantar. Ini menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi yang

dirasakan karyawan akan berdampak kepada kinerja dari pekerjaannya.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* Pegawai Bank Indonesia Kantor Perwakilan Sumatera Barat dan Pematang Siantar. Ini menyatakan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh Pegawai Bank Indonesia Kantor Perwakilan Sumatera Barat dan Pematang Siantar, maka *organizational citizenship behavior* akan semakin baik.
6. Adanya pengaruh yang signifikan dari efek mediasi kepuasan kerja terhadap modal psikologidan *organizational citizenship behavior*. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam memediasi modal psikologidan *organizational citizenship behavior*.
7. Adanya pengaruh yang signifikan dari efek mediasi kepuasan kerja terhadap beban kerja dan *organizational citizenship behavior*. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam memediasi beban kerja dan *organizational citizenship behavior*.

5.2 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian yang ditemukan pada penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan bagi manajemen Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat dan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kota Pematang Siantar untuk mengatasi permasalahan dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* Pegawai.

1. Modal psikologis yang dimiliki Pegawai yaitu konsistennya Pegawai dalam mencapai tujuan dalam bekerja akan berdampak baik juga kepada peningkatan *organizational citizenship behavior* Pegawai dalam bekerja. Pada penelitian ini ditemukan bahwa modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* Pegawai, hal ini dapat dilihat pada data distribusi frekuensi jawaban responden yaitu yang memiliki konsentrasi dalam mencapai tujuan dalam bekerja, ini membuktikan konsentrasi Pegawai dalam mencapai tujuan dalam bekerja sudah cukup baik karena perusahaan memberikan tujuan yang jelas kepada Pegawai atas apa yang dilakukannya maka ini akan dapat meningkatkan sifat *organizational citizenship behavior* Pegawai dalam bekerja. Pihak manajemen Bank Indonesia Kantor Perwakilan Sumatera Barat dan Pematang Siantar harus memperhatikan lagi tujuan dari pekerjaan yang diberikan kepada Pegawai, sehingga Pegawai semangat dan berkonsentrasi dalam bekerja yang berujung kepada peningkatan *organizational citizenship behavior* Pegawai tersebut dapat terwujud.

2. Untuk masalah beban kerja juga memberi pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dalam bekerja. Pada penelitian ini ditemukan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* hal ini dapat dilihat pada data distribusi frekuensi jawaban responden yang merasakan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, ini membuktikan bahwa beban kerja yang dimiliki Pegawai akan berdampak pada *organizational citizenship behavior* Pegawai tersebut. Pihak manajemen

Bank Indonesia Kantor Perwakilan Sumatera Barat dan Pematang Siantar harus lebih memperhatikan lagi tugas yang diberikan atau dibebankan kepada karyawan karena ini akan membantu terwujudnya *organizational citizenship behavior* antar Pegawai dalam bekerja karena Pegawai merasa pekerjaan yang tidak terlalu membebani sehingga memiliki keinginan untuk saling membantu sesama Pegawai dalam bekerja.

3. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh Pegawai Bank Indonesia Kantor Perwakilan Sumatera Barat dan Pematang Siantar dapat memicu terwujudnya peningkatan *organizational citizenship behavior* Pegawai. Pada penelitian ini ditemukan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* Pegawai, hal ini dapat dilihat pada data distribusi frekuensi jawaban responden pada pernyataan, Pegawai yang merasa gaji yang diberikan kepada Pegawai sudah sesuai, membuktikan bahwa kesesuaian atas gaji yang diterima oleh karyawan dengan banyak tugas dan tanggungjawab yang harus diselesaikan akan dapat meningkatkan kepuasan Pegawai tersebut dalam bekerja yang akan berdampak kepada peningkatan *organizational citizenship behavior* dari Pegawai tersebut. Pihak manajemen Bank Indonesia Kantor Perwakilan Sumatera Barat dan Pematang Siantar dapat lebih memperhatikan pemberian gaji yang diberikan kepada Pegawai agar Pegawai akan merasa senang dan puas untuk melakukan pekerjaan tersebut.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini diharapkan dapat menjadi pelajaran bagi penelitian selanjutnya di masa yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam

penelitian yang dapat mempengaruhi hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* Pegawai pada penelitian ini dibatasi pada modal psikologis, beban kerja dan kepuasan kerja. Sementara itu masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* Pegawai.
2. Sampel penelitian ini adalah terbatas pada Pegawai non pejabat pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat dan Kota Pematang Siantar, sementara itu pada objek penelitian ini terdapat Pegawai dengan jabatan tertentu namun tidak diambil sebagai sampel.
3. Objek penelitian ini terbatas pada instansi perbankan, sementara itu masih diperlukan pengujian pada instansi lain bahkan instansi non pemerintahan.

5.4 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis terkait dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih besar dan luas agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik, lebih bisa digeneralisasi, bisa memberikan gambaran yang lebih riil tentang *organizational citizenship behavior* Pegawai.
2. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan objek lain selain Bank Indonesia seperti perusahaan manufaktur, pelayanan kesehatan dan lain sebagainya.
3. Penelitian mendatang diharapkan dapat menguji faktor lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* Pegawai seperti dukungan organisasi, pengalaman kerja, *locus of control* dan lain sebagainya. Serta

dengan menggunakan faktor mediasi lain seperti *cyberloafing behavior* dan lain sebagainya.

