

BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organization Citizenship Behavior (OCB)* Sebagai Variabel Intervening dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior (OCB)*. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tenaga kependidikan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tinggi, sehingga mau memberikan sifat atau perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)* nya terhadap Organisasi. Dan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bodroastuti dan Ruliaji (2016), Thoyib A dan Sukmawati (2013), Suparjo dkk, (2013), Fitrianasari dkk, (2013), dan Mohammad dkk (2013).
2. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior (OCB)*. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tenaga kependidikan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tinggi, sehingga mau

memberikan sifat atau perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)* nya terhadap Organisasi pada tempat mereka bekerja. Dan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akhmad (2015), Putrana dkk (2016), Bodroastuti dan Ruliaji (2016), Thoyib A dan Sukmawati (2013), Suparjo dkk, (2013).

3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tenaga kependidikan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tinggi, sehingga membuat kinerja para karyawan semakin bagus dan meningkat. Dan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putrana dkk (2016), Kurniawati dan Wahyudi (2015) dan Sri Wahyudi dan Sudibiya (2016), Thoyib A dan Sukmawati (2013), dan Troena dkk (2013).
4. Komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Hal ini menunjukkan bahwa seberapa tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tenaga kependidikan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tidak membuat kinerjanya baik dan bagus. Dan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudinarsih (2012).
5. *Organization citizenship behavior (OCB)* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* yang dimiliki karyawan

tenaga kependidikan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tinggi, sehingga membuat kinerja para karyawan semakin bagus dan meningkat karenanya adanya tanggung jawab yang tinggi dari para karyawan terhadap pekerjaannya. Dan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustiningrum (2016), Putrana dkk (2016), Bodroastuti dan Ruliaji (2016), Thoyib A dan Sukmawati (2013), Fitrianasari dkk, (2013) dan Troena dkk (2013)

6. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *organization citizenship behavior (ocb)* sebagai mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh tenaga kependidikan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tinggi dan dengan adanya pengaruh secara tidak langsung yaitu *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, hal ini membuat kinerja dari karyawan sendiri makin baik dan bagus. Dan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Thoyib A dan Sukmawati (2013), Bodroastuti dan Ruliaji (2016) dan Putrana dkk (2016).
7. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *Organization Citizenship Behavior (OCB)* sebagai mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen yang dimiliki oleh tenaga kependidikan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tinggi dan dengan adanya pengaruh secara tidak langsung yaitu *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, hal ini membuat kinerja dari

karyawan sendiri makin baik dan bagus. Dan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Thoyib A dan Sukmawati (2013), Putrana dkk (2016) dan Bodroastuti dan Ruliaji (2016).

B. KETERBATASAN PENELITIAN

1. Tidak semua responden atau karyawan tetap tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mengembalikan kuisisioner penelitian sehingga perlu diperbanyak lagi atau menyeluruh ke karyawan tetap agar lebih representatif.
2. Keempat variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Mungkin bisa menambahkan variabel seperti budaya organisasi dan motivasi.

C. SARAN

1. Bagi organisasi

Untuk para karyawan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) agar mau dengan senang hati mengisi kuisisioner penelitian, yang nanti akan membantu memberikan masukan juga untuk organisasi kedepannya agar lebih baik lagi.

2. Bagi peneliti yang akan datang
 - a. Memperluas atau menyeluruhkan sampel penelitian agar bisa lebih representatif.
 - b. Menambah variabel penelitian yang lebih relevan untuk mengukur kinerja karyawan.