

## BAB V

### SIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

#### A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior tipe I dan O* (OCB-I dan O) dengan Komitmen Organisasi Variabel Intervening dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1. Kepuasan kerja dalam Berorganisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasional.** Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh anggota HIMAMA FEB UMY periode 2017-2018 dapat membuat mereka berkomitmen dengan organisasi. manfaat bagi mereka. Hasil hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari, dkk (2014) yang mengemukakan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Penelitian lainnya dilakukan oleh Siregar, dkk (2015) dan Yulianto, dkk (2016) yang mendapati hasil penelitian yang sama yaitu adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja.
- 2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB-I.** Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota HIMAMA FEB UMY memberikan sifat atau perilaku OCB-I terhadap organisasi. Anggota yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima tugas dan melaksanakannya dengan

tanggungjawab yang penuh, selain itu mereka akan cenderung memberikan tenaga dan pikirannya untuk memajukan organisasinya. Hal ini didukung oleh penelitian Susilo, dkk (2016) dan Fathoni, dkk (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif komitmen organisasional terhadap OCB baik I dan O.

- 3. Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB-O.** Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh anggota HIMAMA FEB UMY memberikan sifat atau perilaku OCB-I terhadap organisasi. Dengan kata lain, mereka merasakan bahwa organisasi HIMAMA memberikan pengaruh positif dan manfaat bagi mereka. Dengan demikian hal ini dapat meningkatkan perilaku OCB-O untuk kelangsungan dari organisasinya. Hal ini didukung oleh penelitian Susilo, dkk (2016) dan Fathoni, dkk (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif komitmen organisasional terhadap perilaku OCB baik I dan O.
- 4. Kepuasan Kerja dalam Berorganisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB-I.** Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh anggota HIMAMA FEB UMY memberikan sifat atau perilaku OCB-I terhadap organisasi. Perilaku OCB-I dari anggota HIMAMA FEB UMY timbul karena mereka telah merasakan kepuasan dan cenderung akan memberikan tenaga serta pemikiran yang ekstra yang secara tidak langsung akan mempengaruhi kelangsungan dari HIMAMA FEB UMY. Hal ini didukung oleh penelitian Sambung, dkk

(2011), Siregar, dkk (2015) dan Hapsari (2015) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap OCB baik I dan O.

5. **Kepuasan Kerja dalam Berorganisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB-O.** Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh anggota HIMAMA FEB UMY akan memberikan respon yang positif di luar tugas dan kewajibannya yang diberikan oleh organisasi sehingga menimbulkan perilaku OCB-O. Hal ini didukung oleh penelitian Prabowo dan Djastuti (2014), Bodroastuti dan Ruliaji (2016), serta Putrana (2016) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap OCB baik I dan O.
6. **Kepuasan Kerja dalam Berorganisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB-I dengan komitmen Organisasional sebagai mediasi.** Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh anggota HIMAMA FEB UMY tinggi dan dengan adanya pengaruh secara tidak langsung komitmen organisasional menimbulkan perilaku OCB-I yang semakin baik.
7. **Kepuasan Kerja dalam Berorganisasi tidak berpengaruh terhadap OCB-O dengan mediasi Komitmen Organisasional.** Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya komitmen organisasional tidak dapat berpengaruh pada OCB-O dari anggota HIMAMA FEB UMY.

## **B. KETERBATASAN**

1. Data yang didapatkan hanya berjumlah sebatas minimal ketentuan sehingga perlu adanya perluasan responden.
2. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi sikap OCB. Mungkin bisa menambahkan variabel seperti budaya organisasi dan kepemimpinan

## **C. SARAN**

1. Bagi organisasi

Bagi HIMAMA FEB UMY diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan kepuasan kerja dalam berorganisasi terhadap sikap/perilaku OCB I dan O di organisasi, yang mana hal itu bisa ditingkatkan dengan adanya sebuah komitmen. Selain itu, agar menjadi rekomendasi untuk HIMAMA agar dapat mengambil langkah selanjutnya untuk mempertahankan sikap OCB anggota HIMAMA.

2. Bagi peneliti yang akan datang
  - a. Bagi peneliti selanjutnya baik dengan judul penelitian yang sama atau berbeda sebaiknya untuk memperhatikan jumlah sampel yang jangan terlalu sedikit karena program SEM akan berjalan lebih baik jika jumlah sampel yang disesuaikan dengan jumlah item pertanyaan, yang secara tidak langsung

hal ini dapat mempengaruhi proses pengolahan data khususnya saat menggunakan SEM.

- b. Menambah variabel penelitian yang lebih relevan untuk mengukur perilaku OCB-I dan O dari anggota organisasi.
- c. Memperluas cakupan objek, sehingga didapatkan hasil pengukuran yang lebih baik
- d. Mempertimbangkan anggota organisasi belum aktif tergabung dalam HIMAMA FEB UMY secara khusus.