

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai pengaruh Kepuasan Kerja dan *Person-Organization Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat Kepuasan Kerja pegawai Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud diukur melalui lima dimensi, yaitu *work itself*, *pay*, *promotion*, *supervisor* dan *coworker*. Berdasarkan hasil pengukuran dapat dilihat bahwa gambaran tingkat Kepuasan Kerja berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata tertinggi terletak pada dimensi *coworker*, dan nilai rata-rata terendah terendah terletak pada dimensi *promotion*. Tingkat *Person-Organization Fit* pegawai Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud diukur dengan empat dimensi yaitu *value congruence*, *goal congruence*, *employee need fulfillment* dan *culture personality congruence*. Berdasarkan hasil pengukuran dapat dilihat bahwa tingkat *Person-Organization Fit* berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata tertinggi terletak pada dimensi *value congruence* dan nilai rata-rata terendah terletak pada dimensi *culture personality congruence*. Tingkat OCB pegawai Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud diukur melalui lima dimensi yaitu *altruism*, *courtesy*, *councientiousness*, *sportsmanship*, dan *civicvirtue*. Berdasarkan hasil pengukuran dapat dilihat bahwa tingkat OCB berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata tertinggi terletak pada dimensi *courtesy*, dan nilai terendah terletak pada dimensi *civic virtue*.
2. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap OCB pegawai Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud. Hal ini menunjukkan bahwa jika pegawai sudah merasa memiliki kepuasan dalam dirinya baik puas terhadap pekerjaan, gaji, promosi, atasan dan rekan kerja, maka hal tersebut akan mendorong pegawai Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud untuk

melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat memunculkan perilaku OCB.

3. *Person-Organization Fit* memiliki pengaruh positif terhadap OCB pegawai Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Person-Organization Fit* pegawai, maka pegawai dengan sukarela akan melakukan perilaku yang melebihi dari jobdesknya sehingga OCB yang ditunjukkan pegawai akan semakin tinggi.
4. Secara simultan Kepuasan Kerja dan *Person-Organization Fit* bersama-sama berpengaruh positif terhadap OCB pegawai di Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang didukung dengan *Person-Organization Fit*, maka akan mendorong pegawai untuk melakukan perilaku ekstra/ OCB.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud dalam meningkatkan OCB pegawai, yaitu:

1. Dalam variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa dimensi terendah terletak pada dimensi ***promotion***. Dengan adanya hasil tersebut peneliti menyarankan agar organisasi lebih memperhatikan sistem promosi yang akan dijalankan baik dari segi prosedurnya harus jelas dan transparan sehingga pegawai merasa diperhatikan jenjang karirnya. Dengan adanya sistem promosi yang jelas, organisasi seharusnya tidak hanya lebih melihat senioritas dan masa kerja. Disamping itu, praktek dan kebijakan promosi yang dilakukan hendaknya bersifat adil bukan berdasarkan *like and dislike*, karena promosi memberikan peningkatan pribadi, tanggungjawab dan status. Individu yang merasa bahwa keputusan promosi yang telah ada berlaku dengan baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Adapun upaya yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan promosi yang objektif, yaitu dengan memberikan kebijakan yang adil misalnya pegawai yang memiliki kinerja terbaik selama 6 bulan

memiliki kesempatan untuk dilakukan promosi sebaliknya pegawai yang kurang menunjukkan kinerja baik dapat didegradasi.

2. Variabel *Person-Organization Fit* menunjukkan bahwa dimensi *culture personality congruence* merupakan dimensi terendah. Dengan adanya hasil tersebut, maka peneliti menyarankan agar organisasi lebih mengembangkan dan membangun budaya organisasi yang kuat sehingga pegawai dapat menerapkan dan beradaptasi dengan budaya organisasi. Upaya yang dapat dilakukan dengan cara memberikan sanksi ketika ada pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Sehingga diharapkan pegawai dapat menunjukkan budaya kerja disiplin sesuai dengan budaya yang dimiliki organisasi. Selain itu, dilakukan pelatihan pengembangan karakter bagi pegawai sehingga pegawai mampu beradaptasi dengan norma dan budaya organisasi. Dikarenakan *Person-Organization Fit* atau kesesuaian nilai individu dan organisasi itu memainkan peranan penting, maka dalam hal ini organisasi harus terus menanamkan dan mempertahankan nilai-nilai positif yang ada terutama menghimbau para pegawai agar terus bisa mempertahankan integritas dan profesionalisme kerja yang akan menunjang keberlangsungan organisasi guna mencapai kesuksesan dan tujuan yang diharapkan.
3. Variabel OCB menunjukkan bahwa dimensi *civic virtue* adalah indikator terendah. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai kurang menunjukkan sikap dan perilakunya sebagai warga yang aktif. *Civic virtue* merupakan bentuk partisipasi pegawai dalam setiap kegiatan sebagai bentuk sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah. Dengan demikian, untuk meningkatkan partisipasi pegawai dalam setiap kegiatan organisasi, peneliti menyarankan agar organisasi selalu melibatkan seluruh pegawai untuk ambil bagian dalam setiap kegiatan organisasi. Misalnya pegawai diberi kesempatan untuk mengeluarkan berpendapat dan ide-idenya ketika sedang rapat ataupun ketika membahas kegiatan yang akan diadakan oleh organisasi. Dengan demikian pegawai dapat ikut andil dalam setiap kegiatan guna membangun organisasi lebih baik kedepannya.

4. Penelitian ini hanya terbatas pada dua variabel yang memiliki kaitan dengan OCB. Sehingga peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan OCB dengan responden yang lebih banyak sehingga hasil penelitian lebih valid.
5. Penelitian selanjutnya juga diharapkan melakukan penelitian dengan melakukan komparasi pegawai melalui gender atau masa kerja untuk melihat perbandingan tingkat OCB yang ditunjukkan pegawai.

