

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Pada bagian ini, penulis akan menjelaskan penafsiran dan pemaknaan dari hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk kesimpulan. Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan data yang telah dibahas pada Bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menjawab seluruh rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tingkat pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung diukur melalui beberapa indikator. Kepuasan kerja terdiri dari indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, struktur organisasi, pengawasan, dan kelompok kerja. Berdasarkan hasil perhitungan *Weight Means Score* (WMS), variabel X (Kepuasan Kerja) memiliki skor rata-rata sebesar 3,25 dengan kategori “sangat baik”. Pada kepuasan kerja, indikator promosi merupakan indikator yang memiliki nilai kecenderungan tertinggi. Sedangkan nilai kecenderungan terendah terdapat pada indikator rekan kerja.

Kemudian, indikator *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari *altruism, courtesy, sportmanship, civic virtue, conscientiousness*. Berdasarkan hasil perhitungan WMS, variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*) memiliki skor rata-rata sebesar 3,15 dengan kategori “sangat baik”. Pada *Organizational Citizenship Behavior*, indikator *courtesy* memiliki nilai kecenderungan tertinggi. Sedangkan nilai kecenderungan terendah terdapat pada indikator *conscientiousness*.

Berdasarkan hasil perhitungan WMS tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung memiliki tingkatan kepuasan kerja yang sangat baik. Kemudian, *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki pegawai sudah sangat baik, dilihat dari keseluruhan maupun indikator-indikator yang meliputinya.

Selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien korelasi yang telah dilakukan, diperoleh hasil yang positif sebesar 0,504 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan atau korelasi yang cukup kuat terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu, melalui perhitungan uji signifikan, diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,831 > 1,681$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung.

Lebih lanjut, perhitungan analisis regresi sederhana memperoleh hasil persamaan regresi $\hat{Y} = 50,280 + 0,504 X$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan yang terjadi pada Kepuasan Kerja maka akan diikuti oleh peningkatan nilai *K Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,504. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan nilai Kepuasan Kerja maka akan diikuti oleh penurunan nilai *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,504.

Kemudian, hal tersebut pun menunjukkan bahwa variabel X dan variabel Y saling ketergantungan dan memiliki pengaruh yang erat dengan arah perubahan yang positif. Sehingga hipotesis yang telah diajukan dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah IV Bandung, diperoleh implikasi sebagai berikut:

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai. Hal tersebut dapat dijadikan acuan untuk mengetahui besarnya kepuasan kerja yang dialami pegawai agar dapat mempertahankan atau justru meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai. Kepuasan kerja inilah yang

diharapkan mampu menjadi acuan dalam mengelola sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi dapat terwujud secara efektif dan efisien.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah IV Bandung, maka peneliti memiliki rekomendasi diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Untuk Lembaga

Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting dalam menentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang pada akhirnya dapat berimbas pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Maka dari itu hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan atau lembaga untuk merubah, menciptakan, mempertahankan dan meningkatkan indikator-indikator kepuasan kerja agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai menjadi lebih optimal. Adapun rekomendasi yang diajukan bagi lembaga, diantaranya :

- a. Setelah mengetahui bahwa rekan kerja merupakan indikator kepuasan kerja dengan perolehan skor terendah yaitu sebesar 3,17, maka akan lebih baik apabila di Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah IV Bandung merekatkan hubungan antar pegawai sebagai rekan kerja atau team work, karena akan mempengaruhi mutu kerja yang dihasilkan. Dengan begitu, kelompok yang memiliki tingkat kekompakan yang tinggi akan membuat pegawai merasa puas berada dalam kelompoknya..
- b. Dengan diketahuinya indikator *conscientiouness* sebagai indikator *Organizational Citizhenship Behavior* (OCB) dengan perolehan skor terendah yaitu 3,06, maka salah satu rekomendasi yang dapat diajukan penulis adalah dengan cara pimpinan mengadakan *reward* dan *punishment* dengan harapan pegawai akan lebih termotivasi untuk patuh terhadap lembaga.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk melakukan penelitian. Kepuasan kerja bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), oleh sebab itu diharapkan peneliti selanjutnya dapat melihat faktor lainnya seperti pengaruh dari budaya organisasi, iklim organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, *servant leadership*, dan lain sebagainya sebagai variabel yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Di sisi lain, peneliti selanjutnya dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai suatu pembelajaran agar penelitian yang dilakukan dapat menjadi lebih baik lagi