

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian di Divisi Infrastruktur Perhubungan PT Pindad, untuk mengetahui pengaruh dari *Servant Leadership* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran *Servant Leadership* di Divisi Infrastruktur Perhubungan PT Pindad dalam kategori tinggi. Dimensi *empowerment* (pemberdayaan), pada ukuran “Tingkat kemampuan pemimpin dalam mempercayakan karyawannya untuk mengerjakan tugas dengan baik” memiliki skor tertinggi pada variabel *Servant Leadership*. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin cenderung memiliki kepercayaan yang tinggi kepada karyawan dalam pemberian tugas, pemimpin juga percaya bahwa karyawan bisa mengerjakan tugas dengan baik. Sedangkan yang terendah yaitu pada dimensi *empowerment*, pada ukuran “Tingkat kemampuan pemimpin bersedia dalam menerima kritik dari karyawan” Hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin cenderung kurang menerima kritikan dari karyawan. Selain itu, gambaran variabel X₂ Kepuasan Kerja di Divisi Infrastruktur Perhubungan PT Pindad dalam kategori tinggi. Dimensi rekan kerja, pada ukuran “Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dapat dilakukan dengan baik jika ada dukungan dari rekan kerja” memiliki skor tertinggi pada variabel Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung memiliki semangat yang tinggi saat bekerja jika mendapat dukungan dari rekan kerja. Sedangkan, dimensi yang memiliki presentase terendah yaitu dimensi promosi, pada ukuran “Tingkat kepuasan karyawan terhadap kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan”. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesempatan promosi jabatan yang ditawarkan oleh perusahaan cenderung belum merata untuk seluruh karyawan. Serta, terkait gambaran *Organizational Citizenship Behaviour* di Divisi Infrastruktur Perhubungan PT Pindad berada pada

Reza Gina Sophia, 2023

PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) (STUDI PERSEPSIONAL PADA KARYAWAN DIVISI INFRASTRUKTUR PERHUBUNGAN PT PINDAD)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kategori tinggi. Dimensi *Civic Virtue* (Moral Kemasyarakatan), pada ukuran “Tingkat kepedulian karyawan dalam menjaga fasilitas kerja dengan baik” memiliki skor tertinggi pada variabel OCB. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung memiliki rasa peduli terhadap lingkungan kerja terutama fasilitas kerja, sehingga mereka menjaganya dengan baik. Sedangkan, dimensi yang memiliki presentase terendah yaitu dimensi *Sportsmanship* (Sikap Sportif), pada ukuran “Tingkat perilaku karyawan dalam menyesuaikan diri dengan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan”. Hal tersebut menunjukkan bahwa perilaku karyawan untuk patuh pada kebijakan perusahaan cenderung kurang.

2. Hubungan *Servant Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* secara teori dibuktikan berpengaruh positif dan signifikan.
3. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* secara teori dibuktikan berpengaruh positif dan signifikan.
4. Hubungan *Servant Leadership* dan Kepuasan Kerja dibuktikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan Divisi Infrastruktur Perhubungan PT Pindad.

5.2.Saran

Berdasarkan pada kesimpulan penelitian di Divisi Infrastruktur Perhubungan PT Pindad, peneliti membuat rekomendasi yang dapat digunakan untuk memecahkan permasalahan *Organizational Citizenship Behaviour*, sebagai berikut:

1. Terkait *Servant Leadership*, presentase terendah yaitu pada dimensi *empowerment* (pemberdayaan), ukuran “Tingkat kemampuan pemimpin bersedia dalam menerima kritik dari karyawan” Hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin cenderung kurang menerima kritikan dari karyawan. Maka dari itu, pemimpin harus dapat terbuka dalam menerima masukan yang membangun dari karyawan. Hal tersebut perlu ditingkatkan lagi oleh para pemimpin di Divisi Infrastruktur Perhubungan agar timbul rasa saling empati antar pimpinan dan karyawannya.

2. Terkait Kepuasan Kerja, presentase terendah yaitu pada dimensi rekan kerja, ukuran “Tingkat kepuasan karyawan terhadap kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan”. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesempatan promosi jabatan yang ditawarkan oleh perusahaan cenderung belum merata untuk seluruh karyawan. Maka dari itu, perusahaan harus terbuka dan mencoba untuk menyamaratakan kesempatan promosi jabatan bagi seluruh karyawan agar terciptanya kepuasan kerja yang ideal.
3. Terkait *Organizational Citizenship Behaviour*, presentase terendah yaitu pada dimensi *Sportsmanship* (Sikap Sportif), ukuran “Tingkat perilaku karyawan dalam menyesuaikan diri dengan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan” Hal tersebut menunjukkan bahwa perilaku karyawan untuk patuh pada kebijakan perusahaan cenderung kurang. Maka dari itu, untuk menumbuhkan sikap sportif karyawan perlu adanya *stimulus* dari semua pihak di perusahaan berupa arahan yang jelas mengenai regulasi yang ada di perusahaan serta pimpinan perusahaan juga harus memberikan contoh yang baik dan dapat memperlakukan karyawan dengan baik pula, selain dari itu perusahaan juga dapat mengadakan sebuah acara seperti pelatihan atau seminar motivasi untuk menumbuhkan keinginan karyawan dalam penyesuaian diri di perusahaan.
4. Berhubung *Servant Leadership* dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, maka untuk menumbuhkan perilaku kewargaorganisasian (OCB) pada karyawan Divisi Infrastruktur Perhubungan PT Pindad, dapat dilakukan dengan cara meningkatkan *Servant Leadership* yaitu para pimpinan harus berupaya untuk menumbuhkan rasa simpati dan empati terhadap karyawan dengan memahami emosi serta mendengarkan keluhan mereka, mencoba untuk terus mempercayakan suatu pekerjaan pada karyawan, para pimpinan juga harus memiliki sikap rendah hati dan tidak sombong. Sedangkan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan mulai untuk bersikap adil pada seluruh karyawan tanpa

pandang bulu, serta memberikan kesempatan yang luas bagi karyawan untuk mempromosikan jabatannya.

5. Penelitian pada Divisi Infrastruktur Perhubungan PT Pindad mengenai *Servant Leadership*, Kepuasan Kerja dan OCB adalah penelitian pertama di divisi ini. Sehingga, para karyawan masih belum mengetahui dengan jelas maksud dari penelitian ini. Peneliti juga sangat menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna, maka dari itu, untuk penelitian kedepannya peneliti menyarankan untuk mengkaji berbagai faktor lain yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* misalnya motivasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan sebagainya.