

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

PT X di Yogyakarta merupakan sebuah organisasi teknologi industri daerah Yogyakarta yang dimana organisasi senantiasa harus selalu meningkatkan kompetensi dan kinerja guna meningkatkan mutu pelayanan untuk meningkatkan kualitas lulusan dengan upaya menanamkan nilai-nilai luhur berupa intelek, integritas, intensif dan ikhlas serta berpikir interpreneur. Tingginya tingkat persaingan antar perusahaan dituntut menerapkan strategi-strategi untuk memenangkan persaingan. Tentunya karyawan sebagai SDM dan ujung tombak perusahaan dituntut untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Tuntutan tersebut akan tercapai jika karyawan memiliki kepuasan dan motivasi intrinsik dalam pekerjaannya sehingga mampu menjalani pekerjaan yang diberikan dengan baik dan nyaman. Kepuasan kerja dan motivasi intrinsik yang dimiliki membuatnya terdorong untuk mencapai target perusahaan dan meningkatkan perilaku OCB pada karyawan ditengah-tengah persaingan antar perusahaan yang tentunya berdampak positif bagi karyawan maupun perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa hipotesis 1 (satu) terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB pada karyawan diperoleh koefisien korelasi (r_{xy})

sebesar 0,619 dengan $p = 0,000$. Diterimanya hipotesis 1 (satu) menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi OCB pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah OCB pada karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa hipotesis 2 (dua) terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan OCB pada karyawan diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,556 dengan $p = 0,000$. Artinya semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi OCB pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah OCB pada karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa hipotesis 3 (tiga) terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi intrinsik dengan OCB pada karyawan diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,666 dengan $p = 0,000$. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja dan motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi OCB pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja dan motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah OCB pada karyawan.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R^2) variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 0.383 atau 38,3% kepada variabel OCB dan sisanya 61,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Koefisien determinasi (R^2) variabel motivasi intrinsik memberikan sumbangan efektif sebesar 0.309 atau 30,9% kepada OCB dan sisanya 69,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Serta koefisien determinasi (R^2) variabel kepuasan kerja dan motivasi

intrinsik secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 0.443 atau 44,3% kepada variabel OCB dan sisanya 55,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Menurut Organ, Podsakoff, dan Mackenzie (2006) variabel lainnya yang dapat mempengaruhi OCB seperti keadilan, gaya kepemimpinan, budaya dan iklim organisasi, jenis kelamin, masa kerja, dan persepsi terhadap dukungan organisasi.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Bagi karyawan, agar dapat meningkatkan OCB maka karyawan harus meningkatkan kepuasan kerja pada aspek pekerjaan itu sendiri dengan cara berusaha beradaptasi beradaptasi dengan kondisi kerja dan mencoba untuk menyenangkan pekerjaan, aspek rekan kerja menghargai sesama rekan kerja, dan membangun rasa kebersamaan, sehingga dapat bekerja secara maksimal dan nyaman. Selanjutnya dibantu dengan meningkatkan motivasi intrinsik yang ada pada diri karyawan pada aspek kemajuan dengan keyakinan bahwa karyawan mampu menghadapi dan menyelesaikan berbagai kesulitan dalam pekerjaan sehingga akan menghasilkan kualitas yang baik, dan dengan merasa puas karyawan terhadap pekerjaan akan menumbuhkan motivasi intrinsik yang kuat juga, dengan demikian maka karyawan akan menunjukkan perilaku OCB yang tinggi.

2. Bagi PT X di Yogyakarta

Bagi PT X di Yogyakarta kedepannya jika hendak menaikkan perilaku OCB pada karyawan agar dapat lebih meningkatkan lagi kepuasan kerja pada karyawan

agar OCB yang dimiliki karyawan tinggi. Dibantu dengan motivasi intrinsik yang ada pada diri karyawan dengan memperhatikan setiap aspek-aspek dari kepuasan kerja dan motivasi intrinsik. Pada aspek kompetensi, dapat melalui pemberian hubungan yang baik secara emosional pada saat karyawan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan menghargai dan mengapresiasi dan menghargai serta hasil kerja maupun menghargai pendapatnya, memberikan *support* untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat konsentrasi yang dibutuhkan karyawan. Penelitian ini juga diharapkan sebagai sumber data empirik bagi pihak perusahaan untuk merancang program dalam hal kepuasan kerja dan motivasi intrinsik untuk meningkatkan OCB pada karyawan.

3. Bagi peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti OCB dapat menggunakan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti keadilan, gaya kepemimpinan, budaya dan iklim organisasi, jenis kelamin, masa kerja, persepsi terhadap dukungan organisasi. Sehingga dapat diungkap kontribusi faktor lain selain kepuasan kerja dan motivasi intrinsik. Penelitian ini juga masih memiliki kelemahan yaitu hasil data awal atau permasalahan yang terjadi sebelum penelitian menunjukkan bahwa subjek memiliki OCB, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik termasuk dalam kategori rendah, sehingga data tersebut berlainan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa subjek memiliki hasil kategorisasi pada setiap variabelnya dengan tingkat yang sedang. Hal tersebut terjadi bisa saja karena subjek dalam

kondisi yang tidak baik seperti merasa kelelahan, *mood* (keadaan emosional yang bersifat sementara) subjek saat mengisi skala kurang baik, sehingga banyak aitem yang gugur didalam uji coba skala penelitian ini, sehingga ada beberapa aitem digugurkan demi kesetaraan setiap aspeknya. Adanya *defence* yaitu pertahan diri artinya subjek tidak ingin terlihat jelek dimata peneliti akhirnya subjek mengisi skala dengan hal-hal yang memperlihatkan bahwa dirinya tidak baik-baik saja (tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya). Peneliti selanjutnya harap lebih memperhatikan kondisi lapangan agar subjek tidak terburu-buru dalam mengisi skala kuisioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. (2011). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *Journal of Applied Psychology*. 8(2) 1-10.
- Akira & Jatmika, D. (2015). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat di Rumah Sakit Ibu Dan Anak "X" Di Bandung*. *Psibernetika*. 8(1)
- .Alizadeh, Z., Darvishi, S., Nazari, K., Emami, M. (2012). Antecedents and Consequences of *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 3(9).
- Sutanto, M. E., & Tania, A. (2013). Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional karyawan Pt. Dai Knife di Surabaya. *Agora*. 1(3).
- Antonio, N. E., & Susanto, E. M. (2014). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior di CV Supratex. *Agora*. 2(1), 656-664.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Asmaradita, N., Yusuf, M., & Priyatama, A. N. (2014). Hubungan antara Persepsi Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Motivasi Intrinsik dengan Organizational Citizenship Behavior pada karyawan Outsourcing di PT Coca-cola Amatil Central Java. *Jurnal Psikologi*. 3(2). 108-120.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practive*. 3, 77-86.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Dasar-dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gani, I., dan Amalia, S. (2015). Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penentuan Bidang Ekonomi dan Sosial. Yogyakarta: Andi Offset.
- Garay, H. D. V. (2006). Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi. *Sinergi Kajian Bisnis Dan Manajemen*. 8(1) 33-42.
- Gary, D. (2007). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Pt. Indeks.
- George & Jones. (2002). *Understanding & Managing organizational Behavior*, 3rd

ed. New Jersey : Pearson Education Inc.

- Hadi, S. (2015). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. H. (2003). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, M.S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hawadi, A. (2001). *Psikologi Perkembangan Anak*. Jakarta: Grasindo.
- Ivancevich. J.M. (2005). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cetakan 1. Bandung: Alfabeta.
- Koesmono, H. T. (2006). Pengaruh Praktik MSDM yang Dibentuk oleh Unsur Motivasi terhadap OCB Melalui Komitmen Organisasi pada AMA Surabaya. *Jurnal Psikologi*. 9, 43-63.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. Seventh Edition. Singapore: Mc Graw-Hill.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*. Eigt Edition. New York: Mc Graw-Hill Co.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT.Andi.
- Maxwell, J. C. (1995). *Mengembangkan Kepemimpinan di Dalam Diri Anda*. (Terjemahan). Jakarta: Bumi Aksara.
- McShane, Steven L., Mary and Von Glinow. (2003). *Organizational Behavior*. 2nd edition. Emerging Realities for the Workplace Revolution. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Nafi', C., Indrawati, E. S. (2017). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan CV. Elfa's Kudus. *Jurnal Empati*. 7(3), 134-145.
- Naveed, A (2011). Risk Manajemen Practices and Islamic Banks: An Empirical Investigation from Pakistan, *Interdisciplinary Journal of Research in Business*. 1(6), 50-57.

- Novliadi, F. (2006). *Organizational citizenship behavior* karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional. *Psikologia*. 2(1), 39-46.
- Nugroho, G. D. (2012). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Busana Mulya Tekstil. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Organ, D. W., Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of *organizational citizenship behavior*. *Personnel Psychology*. 48(4), 775–802.
- Organ, D. W., P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, Antecedents, and Consequences*. USA: Sage Publications, Inc.
- Paramita, A. R., Rahardjo, M., Sofian, S. (2007). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi OCB Pegawai Kontrak (Studi Pada Pegawai Kontrak Di Lingkungan Universitas Diponegoro Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. 4(2), 61.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). *Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. *Journal of Management*. 26(3), 513-563.
- Ray, E. B., and Miller, K. I. (1994). Social Support, Home Work Stress, and Burnout: Who Can Help. *Journal of Applied Behavioral Science*. 30, 357-373.
- Ristiana, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap OCB dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkari Trijata Denpasar. *Jurnal Ekonomi Indonesia*. 9(1), 56-70.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P. dan Coulter, M. (2005). *Management. 8th Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S.P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Robbins, S.P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P., Timothy, A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.

- Sambung, R., Thoyib, A. Afnan, E. dan Surachman. (2012). Pengaruh Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional, Kepribadian dan Profesionalisme dosen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen, studi pada Universitas Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 10 (1), ISSN 1693-5241.
- Soegandhi, Susanto, dan setiawan. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*. 1(1), 1-12.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Saputra, R. (2015). Pengaruh Inovasi Produk dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian pada distro Klanrock House Concept Store Jember. Skripsi.
- Stipek, O. (2002). *Motivation to Learn*. Boston: Allyn & Bacon.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi pertama)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ticoalu, L. K. (2013). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal EMBA*, 1(4), 782-790, ISSN 2303-1174.
- Thomas, Kenneth W. (2000). *Intrinsic and Extrinsic Motivation at Work: Building Energy and Commitment*. San Fransisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Turner, Wayne C. (2000). *Pengantar Teknik & Sistem Industri*. Edisi Ketiga Jilid I. Surabaya : Guna Widya.
- Wahyudi, A. R. (2016). Hubungan Antara Motivasi Kerja Intrinsik Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Joglosemar Surakarta. *Skripsi*. Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.
- Waspodo, A. AWS., Minadianti, L. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. 3(1).
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Winardi. (2001). *Motivasi & Permotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Windayanti. (2007). *Burnout pada Perawat Rumah Sakit Pemerintah dan Perawat Rumah Sakit Swasta*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.