

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Rini et al (2013) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap OCB (studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang). Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yang terdapat pada bab satu. Berdasarkan hasil dari pembahasan yang telah dilakukan pada bab empat, dapat disimpulkan bahwa H1 dengan pernyataan “Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja”, diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari komitmen organisasi yang dijalankan berpengaruh terhadap komitmen dari setiap karyawan yang bekerja di perusahaan PT PZ Cussons Indonesia.

Kemudian pada H2 dengan pernyataan “Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja”, diterima. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa lingkungan budaya organisasi perusahaan memberikan pengaruh dari kepuasan kerja pada setiap karyawan di lini produksi.

Pada H3 dengan pernyataan, “Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB”, diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat loyalitas dari karyawan yang diberikan mempengaruhi terhadap perilaku dari setiap karyawan lini produksi yang bekerja.

Pada H4 dengan pernyataan, “Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap OCB”, ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi terhadap perilaku setiap karyawan lini produksi yang bekerja.

Pada H5 dengan pernyataan, “Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB”, diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan memengaruhi sikap dan perilaku dari setiap karyawan pada lini produksi.

5.2 Implikasi

Implikasi merupakan dampak yang dihasilkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Implikasi dari penelitian ini terbagi dua, yaitu implikasi teoritis dan implikasi manajerial. Implikasi teoritis merupakan jenis implikasi yang berhubungan model penelitian, pengembangan penelitian sebelumnya, dan juga berhubungan dengan teori-teori dari buku. Kemudian untuk implikasi manajerial merupakan jenis implikasi dengan kontribusi penelitian dalam kehidupan realitas.

5.2.1 Implikasi Teoritis

Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan hasil dan karakteristik apabila dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Rini et al (2013). Hasil perbedaan dapat dilihat pada tabel 5.1 ini.

Tabel 5.1 Perbandingan Penelitian

Pembeda	Penelitian Terdahulu , Rini et al (2013)	Penelitian Sekarang Gabriel (2017)
Lokasi Penelitian	Semarang	Tangerang, Banten

Objek Penelitian	PT Plasa Simpanglima	PT PZ Cussons Indonesia
Jumlah Sampel	132	150
Prosedur Pengumpulan Data	Kuesioner	Kuesioner
H1	Didukung	Didukung
H2	Didukung	Didukung
H3	Didukung	Didukung
H4	Didukung	Ditolak
H5	Didukung	Didukung

Sumber : Hasil Pengolahan data (2017), Rini et al (2013)

Berdasarkan tabel 5.1, terlihat bahwa terdapat beberapa perbedaan pada lokasi penelitian, objek penelitian, jumlah sampel, prosedur pengumpulan data dan hasil penelitian. Pertama, lokasi penelitian yang dilakukan Rini et al (2013) berlokasi di Semarang dan penelitian ini berlokasi di Tangerang. Perbedaan lokasi menyebabkan perbedaan pada budaya dan sistem kerja yang dimiliki seperti kerja sama, gaji, dll.

Kemudian yang selanjutnya adalah perbedaan terhadap objek penelitian yang menyebabkan pandangan responden yang berbeda juga. Dimana penelitian sebelumnya menggunakan PT Plasa Simpanglima sebagai objek penelitian yang bergerak di bidang pengelolaan gedung pusat perbelanjaan dan penelitian sekarang memilih objek penelitian di PT PZ Cussons Indonesia yang bergerak di bidang industri kosmetik. Pada industri pengelolaan gedung perbelanjaan, mayoritas pelanggan membeli produk sesuai dengan kebutuhan dari setiap konsumen

terutama dalam kebutuhan sehari-hari mereka seperti pakaian, alat elektronik, dan makanan. Sedangkan pada industri kosmetik, mayoritas pelanggan hanya membeli produk kosmetik yang cocok dan sesuai dengan kulit dan selera individu. Sehingga dengan adanya perbedaan objek penelitian ini, menyebabkan hasil penelitian yang berbeda. Demikian dengan pendapat Walangitan, Pangemanan, dan Rumokoy (2015) yang menyatakan hasil sebuah penelitian bergantung pada objek dan lokasi penelitian.

Selanjutnya, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hasil hipotesis pertama, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kemudian pada penelitian yang sekarang memiliki kemiripan dimana hipotesis yang pertama juga memiliki pengaruh yang positif. Kemudian pada hipotesis yang ke dua pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kemudian pada penelitian yang sekarang memiliki hasil yang sama dimana hipotesis yang kedua memiliki pengaruh yang positif. Kemudian pada hipotesis yang ke tiga, hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB. Sejalan dengan penelitian terdahulu, penelitian ini mendapatkan hasil yang sama yaitu, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB. Kemudian pada hipotesis ke empat pada penelitian terdahulu memiliki hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap OCB, tidak sejalan dengan penelitian sekarang yang memiliki hasil yang berbeda. Kemudian pada hipotesis terakhir pada penelitian terdahulu memiliki hubungan yang signifikan antara

kepuasan kerja terhadap OCB. Pada penelitian yang sekarang juga memiliki hasil yang sama yaitu memiliki hubungan yang positif antara variable yang terikat.

5.2.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat diuraikan beberapa hal sebagai saran untuk pihak manajerial pihak PT PZ Cussons Indonesia dalam meningkatkan OCB dengan memfokuskan diri dalam peningkatan terhadap budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Dari hasil penelitian menunjukkan profil responden yang bekerja di PT PZ.Cussons Indonesia adalah di usia 19-24 tahun, 25-34 tahun, dan lebih dari 35 tahun, yang sesuai dengan target kuesioner yang hanya disebar di PT PZ.Cussons Indonesia, Tangerang. Sehingga responden dari penelitian ini merupakan karyawan tetap di lini produksi. Hal ini dapat dijadikan motivasi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan kemauan dari setiap karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis, H1 didukung dengan pernyataan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengartikan bahwa karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Komitmen organisasi yang dimaksud adalah komponen *affective*, komponen *continuance*, dan komponen *normative*. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, semua indikator tersebut masuk dalam kategori “Setuju”. Sehingga, PT PZ.Cussons sebaiknya terus meningkatkan komitmen organisasi dengan definisi operasional ini ke tahap yang lebih tinggi yaitu : “Sangat Setuju”. Hal yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan hak suara kepada para karyawan sehingga mereka bisa mengutarakan apa yang mereka tidak sukai contohnya para karyawan bisa dengan

langsung datang ke office untuk memberikan permasalahannya kepada pimpinan. Kemudian juga kepemimpinan yang baik dan fokus secara general juga bisa membuat karyawan menjadi puas untuk bekerja di perusahaan tersebut, contohnya adalah dengan mau mendengarkan setiap permasalahan yang dialami oleh karyawan dan berusaha untuk memberikan solusi yang tepat.

Dari hasil pengujian hipotesis, H2 diterima dengan pernyataan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berarti nilai dari budaya organisasi yang dijalankan perusahaan sudah sesuai dengan memberikan pengaruh dalam peningkatan kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja yang dimaksud adalah berdasarkan tiga indikator pada definisi konsep operasional yaitu gaji, kenaikan jabatan, dan pengawasan dari atasan. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, semua indikator tersebut masuk dalam kategori “Setuju”. Sehingga perlu bagi perusahaan PT PZ.Cussons untuk mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi dengan definisi operasional ini ke tahap yang lebih tinggi yaitu: “Sangat Setuju”. Dalam meningkatkan budaya organisasi yang lebih tinggi lagi perlu perusahaan melakukan tindakan seperti memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya, Menciptakan komunikasi yang baik antara sesama pekerja maupun dengan pimpinan, contohnya seperti makan siang bersama juga dapat melakukan diskusi hasil kerja setiap 3 bulan terhadap individu dan tim kerja untuk memperoleh umpan balik karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis, H3 diterima dengan pernyataan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB. Hal ini mengartikan perusahaan bahwa perlu mempertahankan komitmen organisasi kerja yang

diberikan. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, semua indikator tersebut masuk dalam kategori “Setuju”. Sehingga, PT PZ.Cussons harus terus meningkatkan komitmen organisasi dengan definisi operasional ini ke tahap yang lebih tinggi yaitu : “ Sangat Setuju”. Oleh karena itu dalam meningkatkan ke tahap yang lebih tinggi perlu untuk mengadakan trip liburan bersama, sehingga rasa kebersamaan terhadap organisasi itu ada, kemudian meningkatkan kemampuan karyawan seperti melakukan pelatihan keterampilan kerja dan juga memberikan tantangan kerja sehingga mereka nantinya tetap bersemangat dalam bekerja pada organisasi tersebut, karena mereka merasa berkembang disana. Dan memberikan teknologi yang membuat pekerjaan mereka menjadi lebih mudah seperti mesin produksi yang praktis bagi karyawan, sehingga para karyawan menjadi lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Dari hasil pengujian hipotesis, H4 ditolak dengan pernyataan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB. Hal ini mengartikan bahwa penerapan visi dan misi serta orientasi dari setiap karyawan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Jika budaya organisasi dari setiap karyawan rendah, maka perilaku dari setiap karyawan itu tidak baik, begitu juga dengan sebaliknya. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, semua indikator tersebut masuk dalam kategori “Setuju”. Sehingga, PT PZ.Cussons harus terus meningkatkan budaya organisasi dan OCB dengan definisi operasional ini ke tahap yang lebih tinggi yaitu : “ Sangat Setuju”. Dalam hal ini perlu perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif agar karyawan memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan contohnya mengadakan lomba internal antara tim

kerja bisa seperti lomba kebersihan, PT.PZ Cussons Indonesia hendaknya mulai merumuskan nilai-nilai perusahaan agar lebih mudah diingat, bisa dengan membuat jargon atau yel-yel. Kemudian juga melakukan perayaan atas tujuan perusahaan yang tercapai, seperti makan-makan bersama. Adanya perayaan ini menunjukkan bahwa hasil kerja dari karyawan dihargai oleh perusahaan dan akan membuat setiap karyawan menjadi senang juga terhadap perusahaan.

Dari hasil pengujian hipotesis, H5 diterima dengan pernyataan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB. Hal ini mengartikan bahwa nilai dari kepuasan kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap setiap perilaku dari karyawan lini produksi yang bekerja di PT PZ.Cussons Indonesia. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, semua indikator tersebut masuk dalam kategori “Setuju”. Sehingga, PT PZ.Cussons harus terus meningkatkan nilai dari kepuasan kerja dan OCB dengan definisi operasional ini ke tahap yang lebih tinggi yaitu : “ Sangat Setuju”. Dalam hal ini perlu perusahaan untuk menciptakan suatu hubungan yang baik antara pimpinan dengan para karyawan, begitu juga dengan menciptakan hubungan yang baik antara sesama karyawannya. Dan juga melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan para karyawan setiap semester, apakah mereka benar-benar suka terhadap pekerjaan yang mereka telah lakukan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Terdapat keterbatasan penelitian ini, dimana keterbatasan didasarkan pada variabel, teknik sampel, karakteristik, dan jumlah sampel. Pada penelitian ini, hanya menggunakan variabel yang ada di dalam model penelitian. Sedangkan masih

terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi OCB. Variabel dapat berupa *work-life balance*, kepemimpinan, dan *high performance* dari karyawan tersebut. Teknik sampel yang digunakan adalah *judgement sampling*, dimana hanya subjek-subjek yang dapat memenuhi kriteria baru dapat menjadi responden. Pada karakteristik sampel, sampel yang digunakan hanya karyawan tetap divisi produksi PT PZ.Cussons, Tangerang. Karakteristik yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja di lini produksi hanya lulusan SMA yang dimana memiliki nilai intelektual yang kurang, kemudian karyawan yang bekerja di pabrik memiliki sistem hierarki yang memungkinkan karyawan yang bekerja di lini produksi belum dapat menerapkan nilai OCB dengan baik sesuai dari nilai-nilai perusahaan yaitu CAN DO. Sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat mencerminkan karyawan yang bekerja di perusahaan lainnya. Selain itu jumlah responden yang digunakan hanya 150 responden. Oleh karena itu, penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan. Kemudian juga dalam kurun waktu tertentu maka karakteristik setiap karyawan bisa berubah, dan nilai-nilai perusahaan juga bisa berubah. Karena bisa disebabkan adanya pergantian karyawan, kenaikan pemimpin yang baru, perpindahan lokasi bekerja. Sehingga OCB dalam periode waktu tertentu tidak dapat diidentifikasi lebih lanjut.

5.4 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Terdapat beberapa saran yang dapat diusulkan untuk penelitian selanjutnya, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan demografi yang lebih luas atau tidak hanya berasal dari satu lingkup wilayah. Sehingga nantinya dapat digunakan sebagai perbandingan dalam mengetahui karakteristik

setiap karyawan yang bekerja. Selain itu, juga dapat memberikan masukan kepada manajemen untuk mengelola dan memberikan kontribusi kepada para bawahannya agar meningkatkan kinerja mereka. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan responden yang lebih luas, tidak hanya pekerja yang bekerja di PT PZ Cussons bagian tangerang saja, tetapi bisa meneliti pekerja di daerah lainnya. Sehingga dapat mencerminkan keragaman OCB.

Di samping itu, penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel yang terkait yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dengan begitu akan diketahui secara tepat apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi OCB.

Pada penelitian ini menggunakan metode PLS yang bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar variabel dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar variabel tersebut. Sehingga penelitian selanjutnya juga diharapkan agar menggunakan metode SEM agar dapat mengestimasi model struktural berdasarkan telaah teoritis yang kuat untuk menguji hubungan kausalitas antar variabel serta mengukur kelayakan model dan mengkonfirmasi sesuai dengan data empiris.