



BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Mendasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan bahwa :

1. Terdapat pengaruh *person-organization fit* (P-O Fit) dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB). Semakin tinggi *person-organization fit* (P-O Fit) dan kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan.
2. Hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa *person-organization fit* (P-O Fit) mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*(OCB) Karyawan. Semakin tinggi *person-organization fit* (P-O Fit) semakin tinggi pula *organizational citizenship behaviour*(OCB) karyawan.
3. Lebih lanjut penelitian ini juga menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja terbukti mempunyai pengaruh terhadap

organizational citizenship behaviour(OCB). Semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula *organizational citizenship behaviour*(OCB) karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan pada salah satu BUMD ini juga memperoleh hasil temuan lain yakni :
 - a. Kesesuaian tujuan menjadi dimensi yang dipersepsikan memiliki nilai yang paling rendah oleh karyawan sehingga berdampak pada rendahnya persepsi P-O Fit karyawan
 - b. Faktor tunjangan dan penghargaan dari variabel Kepuasan Kerja menjadi faktor yang paling dipersepsikan memiliki nilai yang rendah bagi karyawan
 - c. *Person-organization fit* (P-O Fit) berpengaruh terhadap OCB terutama pada OCB-I (altruism dan *courtesy*)
 - d. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap Variabel *person-organization* Fit (P-O Fit), kepuasan kerja dan *organizational citizenship behaviour*(OCB) diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan atau paling besar terhadap *organizational citizenship behaviour*(OCB)
 - e. Analisa tambahan dalam penelitian ini yang mengkaji variabel OCB dilihat dari sisi demografis karyawan menghasilkan temuan tidak adanya perbedaan OCB yang berarti faktor demografi tidak mempengaruhi OCB. Bahwa berapapun usia karyawan, setinggi atau serendah apapun pendidikan karyawan, selama apapun masa kerja karyawan dan apapun jenis kelamin karyawan tidak akan mempengaruhi OCBnya, pada kenyataanya karyawan sama-sama enggan menampilkan OCB karena adanya persepsi terhadap ketidaksesuaian serta ketidakpuasan yang dirasakan karyawan.

B. SARAN

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dilakukan hanya pada satu perusahaan berlatar belakang perusahaan daerah. Dalam rangka mendapatkan hasil penelitian yang lebih tajam perlu dilakukan perluasan ruang lingkup penelitian dengan responden yang berasal dari beberapa perusahaan, dengan bidang usaha dan karakteristik yang berbeda dengan perusahaan yang dalam penelitian ini.

Penelitian ini mengkaji tentang Person Organisation Fit dan Kepuasan Kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan menggunakan alat ukur berdasarkan persepsi subyektif, dalam agenda penelitian selanjutnya dapat dieksplorasi kembali penggunaan alat ukur yang tidak hanya mendasarkan pada persepsi namun juga dapat menggunakan alat ukur yang memiliki output nilai secara spesifik

Variabel *Person-organization fit* dalam penelitian ini berperan sebagai independen variabel, namun dalam penelitian selanjutnya *person-organization fit* dapat dikaji sebagai variabel dependent yang dikaitkan dengan beberapa variabel lainnya atau dapat pula *person-organization fit* dikaitkan dengan variabel antecedent lainnya. Demikian halnya dengan variabel lain yang diduga dapat memengaruhi *organizational citizenship behaviour* yang penting peranannya bagi organisasi dapat dijadikan sebagai alternatif untuk penelitian di masa datang

2. Bagi Perusahaan

Mengingat pentingnya pengaruh *person-organization fit* dan kepuasan kerja dalam meningkatkan *organizational citizenship behaviour* dari para karyawan perlu adanya kebijakan dan upaya dari pihak perusahaan antara lain :

a. Perusahaan dapat meningkatkan Person-Organization Fit terutama pada dimensi kesesuaian tujuan dengan cara :

- 1) Sosialisasi visi misi dan tujuan perusahaan secara jelas kepada karyawan baru maupun karyawan lama agar karyawan memahami benar visi misi dan tujuan organisasi saat ini yang memang memiliki tuntutan yang berbeda dengan management lama.
- 2) Mengidentifikasi nilai-nilai organisasi dan memasukannya dalam 'code of conduct' yang disepakati dan disosialisasikan kepada seluruh karyawan sehingga seluruh anggota organisasi memiliki standard dalam pemahaman nilai yang berdampak pada meningkatnya *person-organization fit* karyawan

b. Terkait dengan hasil kepuasan kerja yang dipersepsikan rendah oleh karyawan:

- 1) Pada dimensi tunjangan dan penghargaan maka perlu diterapkan:
 - sistem *reward* misalnya penerapan pemberian bonus atau insentive kinerja
 - Penerapan sistem punishment yang jelas dan konsisten terhadap pelanggaran nilai-nilai yang tidak sesuai
- 2) Pada dimensi penghargaan atau apresiasi :
 - Melakukan evaluasi secara periodik terhadap hasil kerja karyawan dan memberikan apresiasi atas prestasi bawahan,
 - Melakukan pelatihan communication skill dan leadership bagi pimpinan agar memiliki ketrampilan untuk menciptakan komunikasi dua arah dengan bawahan dan mendengarkan keluhan dan bersikap

sebagai rekan kerja sehingga tercipta hubungan yang harmonis antara atasan bawahan,

c. Upaya meningkatkan *organizational citizenship behaviour* yang juga dipersepsikan rendah oleh karyawan dengan cara:

1) Meningkatkan ikatan bersama dan rasa saling memiliki antara atasan dan bawahannya dan antar rekan kerja diantaranya melakukan kegiatan bersama, melakukan kebiasaan-kebiasaan yang menimbulkan rasa senang dan bangga pada organisasi misal : kegiatan olahraga bersama, pelatihan outdoor, kegiatan coffee morning dengan atasan sebagai media brainstorming sehingga dapat mengeratkan hubungan secara emosional antar atasan bawahan dan antar rekan kerja yang pada akhirnya meningkatkan perilaku *courtesy*, *altruism*, *civic virtue*, *sportmanship* dan *conscientiousness* yang merupakan dimensi dari OCB

2) Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga seluruh anggota organisasi merasa terlibat dan memiliki tanggung jawab dalam memajukan organisasi. Hal ini mendorong tumbuhnya sense of belonging kepada perusahaan yang berdampak pada perilaku *extra-rolenya*