

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh antara *positive organizational behaviour* (POB) dengan kepuasan kerja, *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan keterikatan karyawan pada perusahaan manufaktur di Semarang. Diharapkan pengujian ini dapat meningkatkan *positive organizational behaviour* karyawan pada perusahaan manufaktur di Semarang secara keseluruhan. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan didapati bahwa :

1. *Resilience* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan mampu membawa kemampuan dirinya secara penuh pada pekerjaannya serta terlibat dalam pekerjaan yang dilakukannya dengan dukungan kondisi yang nyaman pada lingkungan pekerjaannya sehingga menimbulkan kepuasan pada karyawan. *Self-efficacy*, *optimism* dan *hope* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya tidak mempengaruhi persepsi mereka terhadap keadaan individu secara emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika mereka terlibat dalam pekerjaan mereka
2. *Hope*, dan *resilience* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil ini mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan dalam mencapai target dan mengatasi masalah mempengaruhi perilaku kerja individu. *Self-efficacy* dan *optimism* tidak berpengaruh terhadap OCB menunjukkan bahwa karyawan

kurang optimis dan kurang memiliki keyakinan yang tinggi terhadap hal baik akan terjadi di masa depan sehingga tidak mampu untuk mengambil keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada sehingga tidak mendukung munculnya *OCB* akan tinggi.

3. *Hope* dan *optimism* terhadap keterikatan karyawan yang menunjukkan adanya motivasi untuk mencapai tujuan serta bertanggung jawab untuk pengembangan profesional mereka sendiri, dan memiliki komitmen untuk standar kinerja kualitas tinggi. Oleh karena itu, mereka karyawan merasa energik dan berdedikasi sehingga mendorong perusahaan untuk terlibat dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. *Self-efficacy* dan *resilience* yang tidak berpengaruh terhadap keterikatan karyawan menunjukkan karyawan perusahaan manufaktur di Semarang kurang memiliki keyakinan dan kepercayaan diri untuk terikat secara emosional dalam melaksanakan pekerjaan.

## **5.2. Keterbatasan dan Saran**

### **5.2.1. Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal sampel yaitu jumlah sampel yang kecil karena adanya perusahaan dan karyawan yang tidak bersedia mengisi kuesioner. Oleh karena itu, studi selanjutnya harus berusaha untuk menambah jumlah sampel penelitian. belum ditelitinya aspek lingkungan yang memiliki hubungan saling berkaitan dengan perilaku karyawan dalam organisasi mungkin membuat beberapa sub hipotesis ditolak. Oleh karena itu untuk penelitian yang akan datang dapat berupaya untuk meneliti aspek lingkungan (seperti: budaya organisasi,

lingkungan tempat kerja dan peraturan dalam perusahaan) yang belum diteliti dalam menganalisis hubungan *positive organizational behaviour* (POB) dengan kepuasan kerja, *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan keterikatan karyawan. Aspek lingkungan ini dapat digabungkan bersama dengan aspek dengan kepuasan kerja, *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan keterikatan karyawan untuk dapat mengetahui hubungan yang lebih mendalam antara dengan kepuasan kerja, *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan keterikatan karyawan.

### 5.2.2. Saran

Saran dari penelitian ini ditunjukkan untuk pimpinan perusahaan manufaktur di Semarang Semarang agar dapat meningkatkan kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* dan keterikatan kerja karyawannya. Pada variabel kepuasan kerja, menunjukkan *mean* sebesar 3,50 yang berarti persepsi karyawan perusahaan manufaktur di Semarang terhadap kepuasan kerja sangat tinggi namun *self-efficacy*, *optimism* dan *hope* tidak mempengaruhi secara signifikan pada pertanyaan kepuasan kerja nomor 13 yaitu saya mendapatkan kenaikan jenjang karir dan jabatan.

Hal itu berarti pimpinan perusahaan manufaktur di Semarang harus dapat meningkatkan keyakinan dan kepercayaan karyawan bahwa jenjang karir dalam perusahaan tersebut ada dan perusahaan memberikan kenaikan secara *fair* pada setiap karyawan yang memenuhi syarat. Oleh karena upaya yang dapat dilakukan dengan cara membuat kondisi kerja yang nyaman sehingga karyawan dapat fokus dan dapat berprestasi untuk meraih jenjang karir yang diinginkan.

Pada variabel *organizational citizenship behaviour*, menunjukkan *mean* sebesar 3,24 yang berarti persepsi karyawan perusahaan manufaktur di Semarang memiliki perilaku yang sangat baik dalam pekerjaannya namun pada *self-efficacy* dan *optimism* tidak mempengaruhi secara signifikan pada kuesioner *organizational citizenship behaviour* nomor 9 yaitu saya selalu menggunakan waktu yang tidak semestinya digunakan untuk beristirahat. Oleh karena perlu adanya pengarahan dan pelatihan yang akan menambah keyakinan dan kepercayaan karyawan sehingga karyawan akan memiliki kemampuan mengidentifikasi situasi sehingga mampu menempatkan diri dengan baik khususnya pada jadwal yang telah diatur perusahaan.

Pada variabel keterikatan karyawan menunjukkan *mean* sebesar 3,85 yang berarti bahwa karyawan perusahaan manufaktur di Semarang mempunyai keterikatan yang tinggi secara emosional dengan pekerjaannya namun *self-efficacy* dan *resilience* tidak mempengaruhi secara signifikan pada pertanyaan keterikatan kerja nomor 11 yaitu antar karyawan selalu menanyakan/membicarakan tentang perkembangan. Oleh karena itu pimpinan perusahaan manufaktur di Semarang harus meningkatkan keyakinan dan kemampuan karyawan untuk berkomunikasi satu sama lain karena komunikasi antar sangat penting dilakukan. Komunikasi yang terjalin baik antar karyawan akan membuat kerjasama antar karyawan semakin baik yang pada gilirannya akan membuat produktivitas karyawan meningkat.

Pada variabel *positive organizational behavior* memiliki *mean* 3,90 yang berarti perusahaan manufaktur di Semarang memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini ditunjukkan bahwa karyawan memiliki persepsi yang cukup pada karakteristik

sebagai berikut : (1) *self efficacy* yang dimiliki karyawan mampu mengambil dan mengarahkan usaha yang cukup agar berhasil dalam melakukan tugas yang diberikan terhadap keyakinan akan kemampuan diri. (2) *optimism* yang dimiliki karyawan mampu membuat atribusi yang positif tentang kesuksesan dimasa depan. (3) *hope* yang dimiliki karyawan mampu dalam mencapai tujuan organisasi. (4) *resilience* yang dimiliki karyawan mampu untuk bertahan dan bangkit saat dihadapkan pada masalah serta mampu untuk mencapai kesuksesan.

Saran juga ditujukan pada manajemen organisasi agar dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan lain faktor karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dengan terus memotivasi karyawan untuk proaktif dan menunjukkan inisiatif, bertanggung jawab untuk pengembangan profesional mereka sendiri dan bersedia berkomitmen untuk mencapai standar kinerja yang tinggi. Motivasi dapat dilakukan melalui peningkatan kepercayaan diri karyawan untuk dapat berhubungan dengan orang di luar perusahaan, optimis dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi, bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi, dan menyelesaikan target pekerjaan, serta dapat mengatasi kesulitan dengan berbagai cara di tempat kerja.