

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Koperasi Sadar Sejahtera, Sumatera Selatan.
2. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Koperasi Sadar Sejahtera, Sumatera Selatan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Koperasi Sadar Sejahtera, Sumatera Selatan.
4. Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Koperasi Sadar Sejahtera, Sumatera Selatan

#### 5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis
  - a. Pemberian tugas dan tanggung jawab serta upah yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian kepada karyawan dapat berpengaruh terhadap pencapaian perilaku OCB.

- b. Komitmen organisasional yang dimiliki karyawan mempunyai pengaruh terhadap perilaku OCB karyawan. Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi tentunya mempunyai dedikasi dan keinginan balas budi yang lebih tinggi daripada karyawan dengan komitmen organisasional rendah.
- c. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi perilaku OCB karyawan, dimana hal tersebut diharapkan organisasi dapat memberikan kenyamanan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik.

## 2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi instansi terkait dan karyawan Koperasi Sadar Sejahtera dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar menciptakan komitmen diantara karyawan untuk meningkatkan perilaku OCB.

## 5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan di dalam penulisan tesis berikut. Oleh karena itu, peneliti memberikan beberapa saran untuk pertimbangan sebagai penyempurnaan.

- 1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain di luar kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan perilaku OCB

untuk menunjukkan hal lain yang turut mempengaruhi tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB).

2. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti disarankan untuk melakukan penelitian jangka panjang agar perilaku OCB yang dilakukan tidak hanya diambil dari kuesioner yang diberikan tetapi juga sesuai dengan data valid mengenai statistik kualitas SDM atau karyawan Koperasi Sadar Sejahtera, Sumatera Selatan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan perusahaan untuk lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan lingkungan kerja kondusif serta menumbuhkan komitmen dalam organisasi karena dapat berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan dalam perilaku OCB.