

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima yaitu terdapat pengaruh positif *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior*, artinya apabila karyawan PT INKA menilai semakin tinggi *job satisfaction* maka semakin tinggi *organizational citizenship behaviour*. Besarnya sumbangan efektif *Work Satisfaction* dengan OCB sebesar 26,2%, dan sisanya 73,8 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini dinyatakan diterima yaitu terdapat pengaruh positif *commitment organizational* terhadap *organizational citizenship behavior*, artinya apabila karyawan PT INKA menilai semakin tinggi *organizational commitment* maka semakin tinggi *organizational citizenship behaviour*. Besarnya sumbangan efektif *organizational commitment* dengan OCB sebesar 57,9 % dan sisanya 42,1 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini dinyatakan diterima yaitu terdapat pengaruh positif *work engagement* terhadap *organizational citizenship behavior*, artinya apabila karyawan PT INKA menilai semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi *organizational citizenship behaviour*. Besarnya sumbangan efektif *work engagement* dengan OCB sebesar 26,4 % dan sisanya 73,6 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Hipotesis keempat yang diajukan pada penelitian ini dinyatakan diterima yaitu terdapat pengaruh positif *happiness at work* terhadap *organizational citizenship*

behavior, artinya apabila karyawan PT INKA menilai semakin tinggi *happiness at work* maka semakin tinggi *organizational citizenship behaviour*. dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Besarnya sumbangan efektif *happiness at work* dengan OCB sebesar 37,1 % dan sisanya 62,9 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Hipotesis kelima yang diajukan pada penelitian ini dinyatakan diterima yaitu terdapat pengaruh *job satisfaction*, *organizational commitment*, *work engagement* dan *happiness at work* secara bersama-sama terhadap *organizational commitment behavior*. Besarnya sumbangan efektif dari *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment*, *Work Engagement*, dan *Happiness at Work* secara bersama-sama untuk memprediksi *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan INKA adalah sebesar 66,5% sedangkan sisanya 21,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, antara lain: kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepemimpinan transformasional & *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi (Wirawan, 2004).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Subjek

Hasil kategori *Organizational Commitment* berada pada kategori sedang, hal ini dapat memicu menurunkan *Organizational citizenship behavior*, oleh karena itu karyawan PT. INKA dapat berperan serta untuk memaknai pekerjaan yang dilakukan dengan cara membuat jurnal kebermaknaan

(*meaning in work*), dan visi misi pribadi terkait pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT. INKA.

2. Untuk Instansi

- a. *Organizational Citizenship behavior* termasuk dalam kategori tinggi, hendaklah dipertahankan dengan melakukan kegiatan *knowledge sharing* mengenai kebermaknaan pekerjaan, visi dan misi organisasi, tugas dan fungsi organisasi, serta pentingnya peran karyawan PT. INKA dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.
- b. *Job satisfaction* termasuk dalam kategori tinggi, hendaknya dipertahankan dengan agar *organizational citizenship behavior* karyawan senantiasa terjaga, dengan cara melakukan pengaturan waktu kerja yang efisien.
- c. *Work engagement* termasuk dalam kategori tinggi, hendaknya dipertahankan agar *organizational citizenship behavior* karyawan senantiasa terjaga, dengan cara memberikan kesempatan pada karyawan PT. INKA untuk dapat menuangkan ide-ide inovasi serta berbagi tentang *best practice* pekerjaan, *benchmarking*, menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang dapat memicu semangat karyawan agar dapat keluar dari zona nyaman dan siap melakukan perubahan.
- d. *Happiness at work* termasuk dalam kategori sedang, mengindikasikan jika karyawan PT. INKA mengalami permasalahan dalam pekerjaan yang menyebabkan karyawan kurang mengalami *happiness at work*, tapi masih bisa dikendalikan dan dapat ditingkatkan melalui kegiatan-kegiatan peningkatan *happiness at work* melalui metode *positive relationship* seperti memberikan apresiasi/reward terhadap karyawan yang berprestasi, metode *positive communication* seperti menghargai keberadaan atau kehadiran orang lain yang berbeda pandangan, metode *positive climate* melalui pemberian fasilitas keamanan baik secara fisik dan mental seperti jaminan

kesehatan, layanan konseling karyawan, dan layanan pengembangan talenta karyawan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diketahui variabel *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment*, *Work Engagement*, dan *Happiness at Work* secara bersama-sama untuk memprediksi *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan INKA adalah sebesar 66,5% sedangkan sisanya 21,4%, maka saran bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, antara lain: kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepemimpinan transformasional & *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi.

5.3 Rencana Tindak Lanjut

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti merencanakan beberapa tindak lanjut. Adapun rencana tindak lanjut tersebut adalah:

1. Memberikan laporan hasil penelitian ini kepada pihak PT. INKA (Persero) sehingga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi PT. INKA (Persero).
2. Melakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan permasalahan yang ada di PT. INKA (Persero).

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A. S., Patrisia, D., Syahrizal, S., & Abror, A. (2019). *The Effect of Employee Engagement and Job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. (May). <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.69>
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017a). *Dasar-dasar Psikometrika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017b). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Brannigan, A., & Zwerman, W. (2001). The real “Hawthorne effect.” *Society*, 55–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s12115-001-1041-6>.
- Cale, W. O. R. K. E. N. S., Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *U w e s*. (December).
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and wellbeing: An introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9, 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10902-006-9018-1>.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being. *American Psychologist*, 55(34–43).
- Dunlop, P, D., & Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: the bad apples do spoil the whole barrel. *Journal Organ Behav*, 25(1).
- Eagly, A.H. and Chaiken, S. (1993). *The Psychology of Attitudes*. Fort Worth, TX: Harcourt Brace Jovanovich.
- Fisher, C. D. (2010). *Happiness at Work*. 12, 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fisher CD. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412.
- Jex, S., M., & Britt, T., W. (2008). *Organizational psychology: A scientific-practitioner approach*. New Jersey: John Wiley and Sons, Inc.
- Kasinathan, S., & Rajee, M. (2016). Impact of Employee Engagement on Organizational Citizenship Behaviour (OCB) through Engagement drivers. *Indo-Global Journal of Applied Management Science*, 4(3), 44–47.

- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In Dunnette, M.D. (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Luthans, F. (2015). *Perilaku organisasi. Edisi 10*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence- Based Approach (12th ed)* ____ _____. 1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw- Hill/ Irwin.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi (Edisi Sepuluh)*. Jogjakarta: Andi.
- Lutterbie, S., & Pryce-Jones, J. (2013). Measuring happiness at work. Assessment and Development Matters. *Assessment and Development Matters*, 5(2), 13–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/nag.830>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology, 1*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A review and meta – analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171 – 194.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Moyano Diaz, E., Castillo Guevara, R., & Lizana Lizana, J. (2008). Trabalho informal: motivos, bem-estar subjetivo, saúde e felicidade de vendedores ambulantes. *Psicologia Em Estudo*, 13(4), 693–701.
- Organ, D., W., Podsakoff, P., M., MacKenzie, S., B. (2006). *Organizational citizenship behaviors: Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publications.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Polat, S. (2009). OCB display levels of the teachers at secondary schools according to the Administrators, perceptions of the school. *Procedia Social and Behavioral Science*, 1, 1591–1596.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Pryce, J. (2010). *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success*. USA: Wiley-Blackwell.
- Rameshkumar, M. (2020). Employee engagement as an antecedent of

- organizational commitment – A study on Indian seafaring officers. *Asian Journal of Shipping and Logistics*, 36(3), 105–112.
<https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2019.11.003>
- Robbins, S., P., & Judge, T., A. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior (15th ed) One Lake Street, Upper Saddle River*. New Inc., Jersey 07458: Education, Pearson.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fern´andez Guerrero, R. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management and Business Economics*, 24(3), 149–159. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2018.05.003>
- Salas-Vallina, A., L´opez-Cabrales, A´., Alegre, J., & Fern´andez, R. (2017). On the road to happiness at work (HAW): Transformational leadership and organizational learning capability as drivers of HAW in a healthcare context. *Personnel Review*, 38(3), 470–488.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/PR-06-2015-0186>
- Schermerhorn, Jr. J. R., Osborn, R.N., Uhl Bien, M., Hunt, J. . (2012). *Organizational Behavior, 12th edition* (John Wiley & Sons, ed.). New Jersey.
- Seligman, M. (2022). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Free Press.
- Sender, G., & Fleck, D. (2017). Mensurando a Felicidade no Trabalho: um Estudo Comparativo [Measuring happiness at work: A comparative study]. In *VIII Congresso Brasileiro de Administraco e Contabilidade—AdCont 2017*, 1–16.
- Singh, S., & Aggarwal, Y. (2018). Happiness at work scale: Construction and psychometric validation of a measure using mixed method approach. *Journal of Happiness Studies*, 19(5), 1439–1463. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10902-017-9882-x>
- Sousa, J. M. De, & Porto, J. B. (2015). Happiness at work: Organizational values and person-organization fit impact. *Paideia*, 25(61), 211–220.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1590/1982-43272561201509>
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46–56.
- T.C. Kwantes, M.C. Karam, C.H.B Kuo, S. T. (2008). Culture`s influence on the perception of OCB as in-role or extra-role. *International Journal of Intercultural Relations*, 32(229–243).
- Umam, K. (n.d.). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Williams, L.J., & Hazer, J. . (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology, 71*, 219–231.