

## **BAB 5**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan dari pembahasan bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dukungan organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional pada karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kota Surabaya. Hasil pembahasan pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasional akan meningkat apabila dukungan yang diberikan organisasi terus meningkat. Demikian juga sebaliknya, apabila dukungan organisasional menurun maka perilaku kewarganegaraan organisasional juga akan menurun. Dengan demikian hipotesis 1 didukung.
2. Dukungan organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kota Surabaya. Hasil pembahasan pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Demikian juga sebaliknya, apabila dukungan organisasional menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun. Dengan demikian hipotesis 2 didukung.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional pada karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kota Surabaya. Hasil pembahasan pada bab sebelumnya menunjukkan

bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasional karyawan. Demikian juga sebaliknya, apabila kepuasan kerja menurun maka perilaku kewarganegaraan organisasional juga akan menurun. Dengan demikian hipotesis 3 didukung.

4. Kepuasan kerja memediasi secara penuh hubungan dukungan organisasional dan perilaku kewarganegaraan organisasional pada karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kota Surabaya. Hasil pada pembahasan bab sebelumnya menunjukkan bahwa untuk meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasional, karyawan harus merasakan kepuasan terlebih dahulu, dengan demikian dukungan organisasional akan menjadi efektif dalam meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasional karyawan apabila mereka merasakan kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 4 didukung.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Saran Akademis**

Penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sejenis atau sama bahkan dapat dijadikan penelitian lebih lanjut khusus berkaitan konsep atau teori yang mendukung pengetahuan manajemen sumber daya manusia, yaitu mengenai dukungan organisasional, kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasional.

### **5.2.2 Saran Praktis**

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan penelitian terdapat beberapa saran yang diajukan oleh peneliti agar perilaku

kewarganegaraan organisasional karyawan dapat lebih ditingkatkan sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata terendah dukungan organisasional adalah: organisasi mencoba untuk membuat pekerjaan saya semenarik mungkin. Indikator tersebut erat kaitannya mengenai dukungan organisasi yang selalu berupaya membuat karyawan memiliki semangat dan tidak mudah bosan dalam melaksanakan pekerjaannya. Saran yang peneliti berikan adalah: sebaiknya perusahaan membuat ruang kerja yang menjadi lebih nyaman dengan mendesain ruang kerja yang lebih cerah dan berwarna. Sehingga karyawan akan merasa lebih semangat dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.
2. Nilai rata-rata terendah kepuasan kerja adalah: secara umum, saya senang bekerja di sini. Indikator tersebut erat kaitannya dengan hal-hal yang mempengaruhi kepuasan karyawan secara pribadi seperti lingkungan kerja, interaksi sosial antar rekan kerja, supervisi maupun dengan karyawan yang berada pada divisi lain. Saran yang peneliti berikan adalah: sebaiknya perusahaan menyediakan sebuah ruang kerja umum tanpa sekat dengan desain penuh warna. Ruangan tersebut nantinya akan diperuntukkan bagi seluruh karyawan yang ingin melepas lelah dan penat ketika bekerja. Bukan hanya itu saja, ruangan ini juga dapat dipergunakan oleh seluruh karyawan untuk beristirahat, berbincang dengan karyawan lain, rekan kerja maupun dengan atasan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, M. 2017. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Job Engagement Dan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal eprints.upnyk.ac.id*, 2017  
<http://eprints.upnyk.ac.id/11636/2/Abstrak%20Tesis-Mila.pdf>
- As'ad, M, (2008). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi keempat Liberty. Yogyakarta
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.  
[https://www.researchgate.net/publication/281274059\\_The\\_moderator-mediator\\_variable\\_distinction\\_in\\_social\\_psychological\\_research\\_Conceptual\\_strategic\\_and\\_statistical\\_considerations](https://www.researchgate.net/publication/281274059_The_moderator-mediator_variable_distinction_in_social_psychological_research_Conceptual_strategic_and_statistical_considerations)
- Colakoglu, U., Culha, O. and Atay, H. 2010. The effects of perceived organizational support on employees' affective outcome: Evidence from the hotel industry. *Tourism and Hospitality Management*. 16(2):125-150.  
[https://www.researchgate.net/publication/256020135\\_The\\_Effects\\_of\\_Perceived\\_Organisational\\_Support\\_on\\_Employees%27\\_Affective\\_Outcomes\\_Evidence\\_from\\_the\\_Hotel\\_Industry](https://www.researchgate.net/publication/256020135_The_Effects_of_Perceived_Organisational_Support_on_Employees%27_Affective_Outcomes_Evidence_from_the_Hotel_Industry)
- Davis,K&Newstrom J.W, (2000), *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, diterjemahan: Agus Darma, Penerbit Erlangga, Jakarta.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500–507.  
<http://classweb.uh.edu/eisenberger/perceived-organizational-support/>
- Fraser, T.M, (1985), *Stres, Pekerjaan dan Kepuasan Kerja* (Terjemahan L. Mulyana), Jakarta, Gramedia.
- Handoko, T.H, (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BP UNDIP.
- Luthans, Fred. 2006. *Prilaku Organisasi*, edisi 10. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta
- Maharani, V. Troena, E. A. & Noermijati. 2013. Organizational Citizenship Behavior role in mediating the effect of transformational leadership, job satisfaction on employee performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management*, 8(17):1-12.
- Novira, L. dan S, Martono. 2015. pengaruh persepsi dukungan organisasi pada perilaku kewargaan organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Management Analysis Journal*, 4 (3):181-188.  
<http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/download/27599/17557>
- Organ, D.W. 1988. *Organizational Behavior Citzenships : The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books : Lexington, MA.

- Osman, Abdullah, Othman, Yusuf Haji, Sohel Rana, S M, Solaiman, Mohammad, and Lal, Bharat. 2015. The Influence of Job Satisfaction, Job Motivation and Perceived Organizational Support towards Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Persective of American-Based Organization in Kulim, Malaysia. *Canadian Center of Science and Education*, 11 (21):175-182.  
[https://www.researchgate.net/profile/Osman\\_Culha/publication/256020135\\_The\\_Effects\\_of\\_Perceived\\_Organisational\\_Support\\_on\\_Employees%27\\_Affective\\_Outcomes\\_Evidence\\_from\\_the\\_Hotel\\_Industry/links/569f95d308ae2c638eb7b0b6/The-Effects-of-Perceived-Organisational-Support-on-Employees-Affective-Outcomes-Evidence-from-the-Hotel-Industry.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Osman_Culha/publication/256020135_The_Effects_of_Perceived_Organisational_Support_on_Employees%27_Affective_Outcomes_Evidence_from_the_Hotel_Industry/links/569f95d308ae2c638eb7b0b6/The-Effects-of-Perceived-Organisational-Support-on-Employees-Affective-Outcomes-Evidence-from-the-Hotel-Industry.pdf)
- Paille, P., Bourdeau, L., and Galois, I. 2010. Support, Trust, Satisfaction, Intent to Leave, and Citizenship at Organizational Level. *International Journal of Organitazional Analysis*, 18 (1):41-58.  
[https://www.researchgate.net/publication/258021761\\_Paille\\_P\\_Bourdeau\\_L\\_Galois\\_I\\_2010\\_Support\\_Trust\\_Satisfaction\\_Intent\\_to\\_Leave\\_and\\_Citizenship\\_at\\_Organizational\\_Level\\_A\\_social\\_exchange\\_approach\\_International\\_Journal\\_of\\_Organizational\\_Analysis\\_Vol\\_18](https://www.researchgate.net/publication/258021761_Paille_P_Bourdeau_L_Galois_I_2010_Support_Trust_Satisfaction_Intent_to_Leave_and_Citizenship_at_Organizational_Level_A_social_exchange_approach_International_Journal_of_Organizational_Analysis_Vol_18)
- Pradesa H.A., Margono S, Djumahir, Mintarti R., 2013, The Relationships of Perceived Organizational Support (POS) With Positive Work Behavior: Mediating Role of Job Satisfaction, Affective Commitment, and Felt Obligation, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) Volume 13, Issue 3 (Sep. - Oct. 2013), PP 23-34*

<http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol13-issue3/D01332334.pdf?id=7302>

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). *Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support*. *Journal of applied psychology*, 86(5), 825.

[http://classweb.uh.edu/eisenberger/wp-content/uploads/sites/21/2015/04/04\\_Affective\\_Commitment\\_to\\_the\\_Organization.pdf](http://classweb.uh.edu/eisenberger/wp-content/uploads/sites/21/2015/04/04_Affective_Commitment_to_the_Organization.pdf)

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived organizational support: A review of the*

*literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.

<http://classweb.uh.edu/eisenberger/perceived-organizational-support/>

Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Sigit, Soehardi, Prof. Dr. (2003). *Esensi Perilaku Organisasi*. Penerbit Lukman Offset,

Yogyakarta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.

Bandung: Alfabeta.

Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*.

Edisi Baru.

PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

<http://www.bankjatim.co.id/id/informasi/berita/bank-jatim-borong-penghargaan-dalam-sehari>