

BAB V

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data penelitian dan hasil analisis data yang dijelaskan pada bab sebelumnya, hasil penelitian disimpulkan sebagai berikut:

1. *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Credit Union Gemalag Kemisiq (CU GK). Artinya implementasi *Servant leadership* yang berjalan dengan baik di CU GK dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau perilaku *extra role* pada karyawan Credit Union Gemalag Kemisiq (CU GK) Tanjung.
2. *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Credit Union Gemalag Kemisiq (CU GK) Tanjung. Artinya semakin baik praktek *servant leadership* di lingkungan perusahaan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Dan dari hasil penelitian rata-rata tanggapan responden yang tinggi terletak pada indikator *Organizational Stewardship* yang mana seorang pemimpin mempercayai bawahannya untuk meningkatkan peran moral maupun sumbangsih dalam masyarakat, pemimpin melihat organisasi yang memiliki peluang sumbangsih kepada masyarakat, pemimpin juga mendorong bawahannya untuk memiliki semangat komunitas ditempat kerja, serta menaruh kepercayaan kepada bawahannya sebagai komunitas bukan hanya sebagai kumpulan orang-orang yang bekerja saja, namun juga sebagai sarana perkembangan komunitas secara positif di masa depan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Credit Union Gemalag Kemisiq (CU GK). Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi OCB karyawan di CU Gemalag Kemisiq (CU GK).

4. *Servant leadership* berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Credit Union Gemalag Kemisiq (CU GK) Tanjung melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi. Kepuasan kerja terbukti memediasi secara parsial hubungan *Servant leadership* dengan *Organizational citizenship behavior* karyawan di CU Gemalag Kemisiq (CU GK).

5.2 Keterbatasan

Peneliti menyadari dalam riset ini tidak luput akan berbagai macam kekurangan dan keterbatasan, yaitu penelitian hanya pada satu organisasi berupa credit union dengan jumlah sampel 36 orang, sehingga hasil belum dapat digeneralisasikan untuk organisasi-organisasi yang sejenis.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka beberapa saran yang direkomendasikan sebagai berikut:

a. Bagi Manajemen

- 1) Perlunya mempertahankan serta meningkatkan meningkatkan pelayanan pada organisasi khususnya pada peran individu maupun kelompok, sehingga pemimpin berperan sebagai panggilan sekaligus pelayanan dalam menjalankan tugasnya dalam memenuhi kebutuhan organisasi maupun bawahannya dan memberikan apapun yang dapat diberikan oleh pimpinan yang sekiranya berdampak positif bagi karyawan sehingga meningkatkan OCB karyawan, misalnya seperti Pemimpin mendorong anggotanya untuk terlibat langsung didalam kegiatan yang ada di lingkungannya, serta memandang organisasinya berperan aktif dalam memberikan sumbangsih kemasyarakatan, dan juga pemimpin memandang tugas dan tanggung jawabnya sebagai panggilan serta amanah untuk memenuhi kebutuhan baik bawahnya maupun organisasi yang dipimpin.
- 2) Perlunya peningkatan perhatian manajemen terhadap unsur-unsur yang membentuk kepuasan kerja terutama penghargaan baik berupa finansial maupun non finansial, agar semakin meningkatkan paran

karyawan terutama di organisasi dan di lingkungan masyarakat, dan juga mendorong karyawan untuk terlibat aktif terutama dalam hal pelayanan.

- 3) Perlunya peningkatan perhatian manajemen CU GK terhadap kepuasan kerja karyawan agar *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada dimensi *Conscientiousness* (patuh terhadap aturan) semakin meningkat, misalnya dengan tetap mematuhi aturan yang berlaku dan menjunjung tinggi visi dan misi organisasi, bersedia datang lebih awal dalam bekerja, datang dengan segera apabila dibutuhkan, dan tidak menghabiskan waktu membicarakan topik diluar pekerjaan pada saat jam kerja.

b. Bagi penelitian selanjutnya

- 1.) Untuk pengembangan hasil penelitian, penelitian selanjutnya dapat mengambil obyek dengan jenis organisasi yang serupa (misalnya jenis koperasi lainnya) sehingga dapat dijadikan bahan pembandingan tentang pengaruh *servant leadership* terhadap kepuasan kerja dan OCB. Penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan variabel bebas lain yang diprediksikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan.
- 2.) Diharapkan untuk menggunakan alat ukur yang sama namun tetap menambahkan item serta populasi yang di sesuaikan dengan indikator yang diteliti. Misalnya seperti alat ukur SEM dengan menggunakan data yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Admaja, S. (2017). Analisis Servant Leadership terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Bumi Surabaya A. In *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* (Vol. 5, Issue 2). Petra Christian University. <https://www.neliti.com/publications/81750/>
- Admaja, Sintya, and Fanny Fanny. "Analisa Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Bumi Surabaya." *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* 5.2 (2017).
- Al Faruqi, A. H. (2020). The Effect of Servant Leadership on Establishment of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Through Organizational Commitment of Employee in PT. Awam Bersaudara. *Airlangga Development Journal*, 3(2), 180. <https://doi.org/10.20473/adj.v3i2.19304>
- Alif, Abda. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5.2: 152573.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Edisi revisi keempat*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Arsana, I. P. J. (2016). *Manajemen pengadaan barang dan jasa pemerintah*. Deepublish.
- Aziz, K., Awais, M., Shahbaz, S., Hasnain, U., & Khalid, U. (2018). Do Good And Have Good: Does Servant Leadership Influence Organizational Citizenship Behavior? *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7. www.ijstr.org
- Bamba, John. (2021). PANTANG TUNDUK Catatan Perjuangan Aktivis Gemalak. Ketapang. INSTITUD DAYAKOLOGI
- Budiasih, Y. (2012). Struktur organisasi, desain kerja, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan studi kasus pada PT. XX di Jakarta. *Liquidity*, 1(2), 99-1.
- Changriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).
- Fazriyah, Maftuhatul; Hartono, Edy; Handayani, Rini. The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. In: *International symposium on social sciences, education, and humanities (ISSEH 2018)*. Atlantis Press, 2019. p. 201-205.
- Febrianty, et al. (2020). *Manajemen Perubahan Perusahaan Di Era Transformasi Digital*. Yayasan Kita Menulis.

- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2017). *Teori Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Putri, Fransisca Halinda Perdana. (2020). *Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (studi empiris karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo)*. Thesis. Widya Mandala Catholic University Surabaya.
- Gani, R., & Yakup, D.M. .Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasional melalui Kedisiplinan Kerja Pegawai Yayasan Pendidikan Duluwo Lomo Lo Pohalaa Gorontalo. Didapat dari <https://R Gani, M Yakub - journals.ubmg.ac.id>
- Handika, E., & Laurens P, A. (2018). Komitmen Organisasi sebagai Pemediasi Pengaruh Servant Leadership terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Guru SMA di Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 6(2), 104-115.
- Harianto, Yusuf, Muhammad Asdar, and Syamsu Alam. "The Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance." *Hasanuddin Journal of Business Strategy* 2.3 (2020): 38-50.
- Hermawan, Sigit & Amirullah. (2016). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Didapat dari <https://S Hermawan, A Amirullah - 2016 - eprints.umsida.ac.id>
- <https://media.neliti.com/media/publications/287293-pengaruh-servant-leadership-terhadap-kin-3a6958a1.pdf>
- Irawan, Arry. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak. *SIGMA-Mu (JURNAL PENELITIAN & GAGASAN SAINS DAN MATEMATIKA TERAPAN)* 2.2: 33-46.
- Kurniawan, A., & Kurniawan Purnomo, A. (2018). Servant Leadership and Job Satisfaction as Antecedents Organizational Citizenship Behavior on Educators. In *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)* ISSN (Vol. 7). www.ijbmi.org
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 3. Jakarta. Erlangga
- Lasmi, N. W., & Funky, N. K. M. F. D. (2018). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bali Relaxing Resort & Spa Nusa Dua. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 179–187.

- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Edisi 12. Jakarta: Penerbit Paul Duchein
- Made, A. I., Wira, D., Ida, S., & Ketut, B. (2019). The Effect of Servant Leadership Towards Job Satisfaction and Lecturer's Organizational Commitment at Dhayana Pura University. *RJOAS*, 12(96). <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-12.18>
- Maharani, P. D., & Aini, E. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 72(1), 139–146.
- Maharani, Pingki Deanira, and Edlyn Khurotul Aini. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Pelayan (Servant Leadership) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Astra Internasional Tbk-TSO AUTO 2000 Malang Sutoyo)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 72 (1): 139-146.
- Munawaroh, Yuniarti, D., & Hayati, M. N. (2015). Analisis Regresi Variabel Mediasi dengan Metode Kausal Step (Studi Kasus: Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Perkapita di Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2011-2013) Mediation. *Jurnal EKSPONENSIAL*, 6(2), 193–199.
- Mutmainah, I. C., & Sunuharyo, B. S. (2017). Pengaruh Insentif Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48(1), 188-194.
- Nanda, Ari Deva; Hidajat, Taofik. Investigasi tentang Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Tegal. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2020, 8.1: 43-53.
- Petrovic, Nevena, and Dragana Buvac (2017). Multicultural and (Inter) Cultural Communications-Education for Negotiations. *Organizational Behavior and Types of Leadership Styles and Strategies in Terms of Globalization* (2017): 120.
- Qudratullah, Mohamma F. (2003) *Analisis Regresi Terapan*. Edisi ke 1. Yogyakarta: C.V ANDI OFFEST
- Prabowo, Vania Claresta. (2013). Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasional Karyawan Terhadap Organizational Citizenshp Behavior (OCB) Pada Blue Bird Group Surabaya. *Agora*, 1 (3): 1521-1532.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta. Penerbit Andi
- Priyastama, Romie. (2017) "*Buku Sakti Kuasai SPSS, Pengolahan Data & Analisa Data*
- Ratnasari, Nova Tris. (2020). *Pengaruh servant leadership, budaya organisasi*

terhadap organizational citizenship behavior studi empiris pada perangkat desa Kecamatan Poncol Kabupaten Magetan. Diss. Widya Mandala Catholic University Surabaya.

- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, and Ratna Saraswati. (2019) *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan. Slemba Emppat.
- Reinhardt, D. E. (2020). The Impact of Servant Leadership and Christ-Centered Followership on the Problem of Police Brutality Against Minorities.
- Sedarmayanti., & Kuswanto, L. (2015). Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organizational, dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Rumah Sakit Immanuel Bandung) Sedarmayanti. In *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi* (Vol. 12, Issue 3). <http://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/56>
- Salam, A. A. (2017). Servant Leadership: Model Kepemimpinan Kontemporer Kepala Sekolah. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 2(1), 75–82. <https://doi.org/10.17977/um025v2i12017p075>
- Sambung, Roby. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB-I Dan OCB-O Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Analisis Manajemen*, 2011, 5.2: 77-90.
- Sarmawa, I. W. G., Suryani, N. K., & Riana, I. G. (2015). Commitment And Competency as an organizational Citizenship behaviour predictor and its Effect on the performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(1), 1-13.
- Srimulyani, V. A., & Hermanto, Y. B. (2020). Analysis of integrative leadership and employee engagement influence towards behavior organizational citizenship. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 12(1 Special Issue), 876–881. <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V12SP1/20201140>
- Srimulyani, V. A., Rustiyangsih, S., & Kurniawati, D. (2016). Dampak Integrative Leadership dan Employee Engagement terhadap Perilaku Extra-Role. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 15(1), 36–50. <https://doi.org/10.12695/jmt.2016.15.1.3>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 15. Bandung. Alfabeta
- Umar, Husein, 2000, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Yanti, Eva Dewi.(2019). *Kontribusi Iklim Kerjasama Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MTS Negeri 2 Deli Serdang Tahun Ajaran 2019*. PhD Thesis. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. <http://repository.uinsu.ac.id/7210/1/SkripsiEvaDewiYanti.pdf>