

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT KAI DAOP VI Yogyakarta. Penelitian ini secara spesifik dilakukan kepada *karyawan* PT KAI DAOP VI Yogyakarta. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang lebih dilakukan maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini menerangkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta, *organizational citizenship behavior* berpengaruh namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi PT KAI DAOP VI Yogyakarta, serta komitmen organisasi tidak perlu menjadi variabel mediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* PT KAI DAOP VI Yogyakarta.
2. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,492 atau 49,2% artinya bahwa variabel kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* mampu menjelaskan pengaruh sebesar 49,2% terhadap variabel komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 50,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. Namun dalam kasus ini kepuasan kerja tidak memerlukan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi untuk mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* akan dilakukan ketika seorang karyawan merasa puas dengan sendirinya tanpa adanya dorongan komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan pada karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta.
2. Terhadap PT KAI DAOP VI Yogyakarta untuk bisa meningkatkan komitmen dalam sebuah organisasi karyawan perlu adanya perhatian lebih kepada karyawan serta memberikan insentif yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga karyawan akan merasa lebih puas dan karyawan akan berkomitmen untuk tetap setia dengan perusahaan dan tidak akan meninggalkan pekerjaan demi pekerjaan yang lainnya.
3. Saran bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini hanya sebatas meneliti satu variabel *independen*, kepada peneliti selanjutnya diharapkan agar bisa menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* terhadap komitmen organisasi. Seperti variabel Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, Dukungan Organisasi, *Job Rotation*.