

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Penelitian ini secara empiris menindaklanjuti penelitian yang dilakukan Douglas (2002); Khalid & Ali (2005) dengan sampel yang berbeda. Penelitian ini dimaksudkan untuk membuktikan pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja dan keinginan keluar karyawan. Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil analisisnya konsisten berdasarkan Douglas (2002); dan tidak konsisten terhadap penelitian Khalid & Ali (2005).

Hipotesis 1 & 3 yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berhubungan secara positif terhadap kepuasan kerja dan hipotesis didukung. Hipotesis 2 & 4 yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berhubungan secara positif terhadap keinginan keluar. Hal ini bertolak belakang dengan hipotesis yang diajukan, maka hipotesis 2 & 4 tidak didukung.

#### **5.2 Implikasi Penelitian**

Berdasarkan berbagai penemuan dan simpulan di atas, maka peneliti memberikan implikasi yang kiranya dapat menjadi pihak yang berkepentingan dilingkungan Kepolisian lingkungan Jawa barat. Hasil dari penelitian ini adalah tingginya *organizational citizenship behavior* menyebabkan tingginya keinginan keluar dan meningkatkan kepuasan kerja. Begitu pentingnya *organizational citizenship behavior* dikelola dengan baik untuk mencegah keinginan keluar dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada organisasi kepolisian di wilayah “X” di Jawa Barat karena bila *turnover* tinggi, organisasi perlu mengeluarkan biaya-biaya pelatihan dan perekrutan karyawan baru serta tidak produktifnya organisasi sedangkan dampak dari semakin tingginya kepuasan kerja maka produktivitas organisasi akan meningkat. Beberapa hal yang perlu dilakukan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dengan pengelolaan organisasi kepolisian:

1. Melalui penelitian ini ditemukan bahwa semakin tinggi *organizational citizenship behavior* yang dirasakan akan meningkatkan kepuasan kerja dan keinginan keluar

karyawan secara searah. Organisasi kepolisian hendaknya perlu memperhatikan tingginya tingkat kepuasan kerja dan keinginan keluar karyawan dalam keterkaitannya dengan *organizational citizenship behavior*. Apabila tidak diperhatikan dalam jangka panjang, maka *organizational citizenship behavior* akan mampu mempengaruhi perilaku karyawan, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap organisasi tempat karyawan bekerja, yang pada akhirnya membuat organisasi tidak efektif

2. Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi pihak kepolisian sebagai sampel dalam penelitian ini, dalam memahami serta mengelola tingkat kepuasan kerja dan keinginan keluar karyawan yang seimbang dalam hubungannya dengan *organizational citizenship behavior* di masa sekarang dan di masa yang akan datang. Hal tersebut juga dapat membantu pihak kepolisian apabila ingin meningkatkan tingkat *organizational citizenship behavior*.
3. Terdapatnya hubungan dan pengaruh antara *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja dan keinginan keluar karyawan, hal tersebut diharapkan dapat menjadi evaluasi bagi pihak manajemen organisasi kepolisian dan karyawannya yang berhubungan dengan *organizational citizenship behavior*.
4. Bagi pihak manajemen, penelitian ini kiranya dapat memberikan informasi mengenai peran *organizational citizenship behavior* dalam hubungan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan keinginan keluar karyawan. Informasi ini diharapkan dapat ‘menggugah’ organisasi agar lebih proaktif dalam memperbaharui dan mencari alternatif terbaik untuk hubungan *organizational citizenship behavior*.
5. Pihak manajemen kiranya dapat memahami kondisi yang memicu terjadinya *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Dengan memahami kondisi yang mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* akan mempermudah pihak pimpinan untuk membantu mengatasi berbagai masalah yang mungkin ditimbulkan dengan adanya *organizational citizenship behavior*, terutama dampaknya terhadap karyawan yang termasuk “*potential human capital*”. Pimpinan perlu berusaha untuk menciptakan dan memastikan *organizational citizenship behavior*, sehingga karyawan memiliki persepsi positif terhadap organisasi maupun rekan kerja. Ketidakmampuan pemimpin untuk memahami kondisi yang

mengakibatkan adanya *organizational citizenship behavior* dalam jangka panjang akan mengurangi hasil kinerja organisasi secara keseluruhan

### **5.3 Keterbatasan dan Saran bagi Penelitian mendatang**

Penelitian ini memberikan beberapa pemikiran untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan juga terdapat beberapa keterbatasan dan saran yang perlu diperhatikan pada penelitian mendatang.

1. Pada penelitian ini responden adalah anggota kepolisian yang tidak memiliki ancaman dalam melaksanakan terhadap keinginan keluar sehingga efek dari *organizational citizenship behavior* tidak memiliki dampak yang begitu berpengaruh bagi anggota kepolisian tersebut. Pada penelitian selanjutnya perlu dilakukan penelitian pada organisasi yang memiliki tingkat ancaman dikeluarkan dari pekerjaannya bila tidak melakukan tugasnya dengan baik, seperti organisasi sektor publik seperti bank. Hal tersebut agat dapat memperlihatkan dampak *organizational citizenship behavior* terhadap keinginan keluar secara negatif.
2. Jumlah responden dalam relatif sedikit (N=102), sehingga kurang mewakili populasi yang ada dan *setting* penelitian hanya pada satu resort di daerah Jawa Barat, ini merupakan kelemahan utama penelitian ini. Untuk mendukung penelitian selanjutnya dalam mendapatkan sampel yang lebih refresentatif, diperlukan jumlah responden yang lebih besar, misalnya 200 responden.
3. Penelitian ini hanya menggunakan daerah penelitian terbatas, di mana penelitian hanya menggunakan satu resort organisasi kepolisian untuk mewakili wilayah Jawa barat. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk lebih memperluas jangkauan wilayah penelitian, misalnya beberapa (lebih dari 2) resort di wilayahnya agar dapat lebih mewakili suatu daerah yang diteliti.
4. Penelitian ini hanya menguji literatur saja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan pengujian terhadap model penelitian melalui analisis model persamaan struktural dengan menggunakan bantuan program aplikasi AMOS (*Analysis of moment structure*)

5. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan lain yang mungkin saja terjadi dan dapat mempengaruhi hasil temuan. Oleh karena itu, agar diperoleh hasil yang layak diperlukan hasil penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian selanjutnya.