

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan langsung keadilan organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel Keadilan organisasi (X1) adalah positif sebesar 0,389 dan hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai Keadilan organisasi, maka semakin tinggi nilai variabel OCB. Untuk meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi di antara karyawan, berbagai kredensial harus difokuskan untuk mencapainya dan keadilan organisasional dianggap sebagai salah satu kredensial kunci.
2. Terdapat pengaruh positif dan langsung kepuasan kerja terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel Kepuasan kerja (X2) adalah positif sebesar 0,462 dan hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel Kepuasan kerja (X2), maka semakin tinggi nilai variabel OCB. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa para pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja, akan memunculkan kerelaan mereka dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan di luar deskripsi pekerjaannya.
3. Terdapat pengaruh positif dan langsung komitmen organisasi terhadap Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasi (X3) adalah positif sebesar 0,134 dan hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai

variabel Komitmen Organisasi (X3), maka semakin tinggi nilai variabel OCB. Dalam penelitian ini, komitmen afektif menjadi indikator yang paling mempengaruhi OCB pegawai. Perasaan bangga menjadi anggota perusahaan serta rasa memiliki tanggung jawab atas permasalahan yang dihadapi perusahaan mampu mendorong pegawai untuk memiliki perilaku OCB, yaitu dengan rela membantu rekan-rekan kerja yang memiliki beban kerja berlebih.

4. Terdapat pengaruh langsung positif keadilan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Besarnya Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah adalah 55,1%, sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini. Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. OCB mencakup aktivitas-aktivitas yang biasanya di atas ambang batas tugas pekerjaan, yang dilakukan oleh seorang pegawai, tanpa harapan dari instansi untuk mendapatkan penghargaan formal, untuk mendorong kemajuan rekan kerja, rekan kerja lain, dan perusahaan secara keseluruhan

B. SARAN

1. Instansi harus menciptakan dan mempertahankan keadilan berupa beban kerja yang adil, penghargaan yang diberikan sesuai dengan prestasi yang dilakukan, dan pimpinan selalu mempertimbangkan dampak dari keputusan yang dibuat sehingga akan berdampak baik bagi instansi.
2. Instansi perlu mempertahankan dan meningkatkan komitmen pada setiap pegawai, agar pegawai selalu merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan pegawai akan merasa mengalami kerugian jika meninggalkan.
3. Instansi harus mampu mempertahankan sikap yang loyal terhadap pegawai, karena kepuasan kerja yang tergolong tinggi perlu dijaga agar tidak terjadi penurunan kepuasan kerja pegawai terhadap instansi. Mempertahankan kepuasan kerja, perusahaan harus menjaga adanya komunikasi yang baik, terciptanya komitmen yang tinggi, serta lingkungan yang baik.