

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan mulai dari mengumpulkan data, mengolah sampai menganalisis data tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan CV. Bintang Anugrah, sehingga dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada CV. Bintang Anugrah. Hal ini terlihat dari rendahnya sikap OCB karyawan, seperti kurangnya inisiatif, minimnya kepedulian terhadap rekan kerja, serta rendahnya keterlibatan dalam mendukung tujuan perusahaan. Dengan demikian, peningkatan OCB tidak cukup hanya didorong oleh kepuasan kerja, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti komitmen dan keadilan organisasi yang memiliki peran lebih kuat dalam membentuk perilaku positif karyawan.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Komitmen organisasi yang kuat mendorong karyawan menunjukkan perilaku di luar tugas formal, seperti meningkatkan perhatian pada kualitas kerja, membantu rekan, dan menjaga nama baik perusahaan. Dengan demikian, peningkatan komitmen organisasi berpotensi meningkatkan OCB yang

pada akhirnya membantu perusahaan mengurangi risiko turunnya produktivitas.

3. Keadilan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Ketika karyawan merasakan adanya perlakuan yang adil dalam pembagian tugas, penghargaan, maupun kebijakan perusahaan, mereka akan lebih terdorong untuk bekerja melebihi tanggung jawab formalnya, menjaga kualitas kerja, serta berkontribusi positif pada produktivitas perusahaan. Sebaliknya, jika persepsi keadilan rendah, maka partisipasi sukarela karyawan juga menurun, yang pada akhirnya dapat berdampak pada berkurangnya hasil produksi.
4. Kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*. Kepuasan kerja secara individu tidak berpengaruh, ketika dikombinasikan dengan komitmen organisasi dan keadilan organisasi, ketiga variabel tersebut mampu mendorong peningkatan OCB. Hal ini menunjukkan bahwa upaya perusahaan dalam meningkatkan OCB tidak cukup hanya dengan memperhatikan kepuasan kerja, tetapi lebih penting untuk memperkuat komitmen serta menciptakan sistem yang adil bagi seluruh karyawan. Rendahnya OCB pada CV. Bintang Anugrah lebih banyak dipengaruhi oleh lemahnya komitmen dan persepsi terhadap keadilan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menekankan keadilan dalam sistem kerja serta

mempererat ikatan emosional karyawan dengan organisasi agar produktivitas dapat meningkat kembali.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya, peneliti akan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan, CV. Bintang Anugrah sebaiknya lebih memfokuskan upaya peningkatan OCB karyawan dengan memperkuat komitmen organisasi dan menciptakan sistem kerja yang adil. Penerapan kebijakan yang transparan, pembagian tugas yang proporsional, serta pemberian penghargaan yang sesuai akan meningkatkan rasa keadilan karyawan. Selain itu, perusahaan perlu membangun ikatan emosional dengan karyawan melalui komunikasi yang baik, kesempatan pengembangan karir, dan penghargaan terhadap kontribusi mereka.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, Disarankan untuk memperluas variabel penelitian atau menambahkan faktor lain yang mungkin memengaruhi OCB, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau motivasi kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.
3. Bagi Pembaca, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk memahami pentingnya komitmen dan keadilan organisasi dalam meningkatkan OCB. Dengan demikian, pembaca dapat menerapkan wawasan ini baik dalam pengelolaan sumber daya manusia maupun dalam kajian akademik lebih lanjut.