

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini adalah :

1. Model pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan milenial merupakan model yang fit. Terdapat hubungan antar variabel yang digunakan dalam hipotesis-hipotesis didalamnya.
2. H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Keterikatan Karyawan Milenial Bank Mandiri Cabang Basuki Rahmat dan Genteng Kali Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 terbukti.
3. H2 : Keterikatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada karyawan Milenial Bank Mandiri Cabang Basuki Rahmat dan Genteng Kali. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_2 terbukti.
4. H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi melalui mediasi Keterikatan Karyawan Milenial Bank Mandiri Cabang Basuki Rahmat dan Genteng Kali.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti sadar apabila ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu terdapat beberapa keterbatasan untuk penelitian sebagai berikut :

1. Karena adanya pandemi COVID-19 dan adanya mutasi varian virus baru yang muncul, maka ketika melakukan penelitian adanya keterbatasan dalam melakukan penyebaran kuesioner secara langsung, sehingga pada pengumpulan sampel kecil dan sampel besar hanya dapat melalui media *WhatsApp* sehingga peneliti menitipkan kuesioner melalui salah satu karyawan Bank Mandiri Cabang Basuki Rahmat dan Genteng Kali Surabaya.
2. Peneliti hanya menyebarkan kuesioner secara *online* dan melalui *Google Form*, karena peneliti tidak bertemu secara langsung dengan responden yang akan mengisi kuesioner tersebut maka dari itu didalam *Google Form* telah dijelaskan petunjuk pengisian secara jelas.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran-saran yang dapat disampaikan Peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan Karyawan, untuk meningkatkan Keterikatan Karyawan maka perusahaan sebaiknya dapat terus bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama.
- b. Keterikatan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi, untuk meningkatkan Perilaku Kewargaan Organisasi maka perusahaan sebaiknya tidak menunjukkan perilaku karyawan yang melebihi standar.
- c. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi melalui mediasi Keterikatan Karyawan, untuk meningkatkan

Kepuasan Kerja maka perusahaan sebaiknya memberikan gaji yang dapat memuaskan karyawannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi Peneliti Selanjutnya, Sebaiknya jika kondisi memungkinkan, dan dengan protokol kesehatan yang baik, pemberian kuesioner lebih baik diberikan secara langsung agar ada interaksi antara Peneliti dengan responden dan dapat pula responden diberi sebuah hadiah kecil saat selesai mengisinya sebagai bentuk apresiasi atas partisipasi responden.

DAFTAR RUJUKAN

- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2020). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Job Performace of Employees in a China's Insurance Company. *J Bus Ethics*, 124:339-349.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imelda, S. &. (2019). Analisis Tingkat Mutu Pelayanan Rawat Inap dalam Upaya Peningkatan Kepuasan Pasien di Rsup Adam Malik Medan (Studi Banding antara Pasien Umum dan Pasien BPJS). *Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan*, 33-34.
- Latif., U. I. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *Equilibrium. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Palopo*.
- Napitupulu, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (studi pada perawat rumah sakit Puri husada di Tembilahan). *Jom Fisip*, 5.
- Nurdin, I. d. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Ong, J. O. (2020). Startagi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0. *JURNAL BECOSS (Business Economic, Communication, and Social Sciences)*.
- Prawitowati, T. (2021). *Model Perilaku Kewargaan Organisasi di Perguruan Tinggi*. Surabaya: CV Amerta Media.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Solimun, A. N. (n.d.). *METODE STATISTIKA MULTIVARIAT*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suryadi, B. (2015). *Generasi Y : Karakteristik Masalah dan Peran Konselor*. Jakarta: Fakultas Psikologi UIN Jakarta.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Kencana.

- Yudiani, E. (2017). Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam Persero Ditinjau dari Spiritualitas. *Jurnal Psikologi Islami*, 21-32.
- Al-dalahmeh, M., Masa'deh, R., Abu Khalaf, R. K., & Obeidat, B. Y. (2018). The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction: The Case of IT Employees in Jordanian Banking Sector. *Modern Applied Science*, 12(6), 17. <https://doi.org/10.5539/mas.v12n6p17>
- Kunda, M. M., Ataman, G., & Kartaltepe Behram, N. (2019). Corporate social responsibility and organizational citizenship behavior. *Journal of Global Responsibility*, 10(1), 47–68. <https://doi.org/10.1108/jgr-06-2018-0018>
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(2), 170–183.
- Sandhika, D., & Sobandi, A. (2018). Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Organizational Citizenship Behavior As a Factor Affecting Employee Performance. *Manajerial*, 3(5), 174–183.
- Sugianingrat, A. P. W. I., Rini Widyawati, S., Alexandra de Jesus da Costa, C., Ximenes, M., Dos Reis Piedade, S., & Gede Sarmawa, W. (2019). The employee engagement and OCB as mediating on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 319–339. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2018-0124>
- Sugianingrat, I. A. P. W., Widyawati, S. R., Costa, C. A. de J. da, Ximenes, M., Piedade, D. R., & Sarmawa, W. G. (2019). The employee engagement and OCB as mediating on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 319–339. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2018-0124>
- Tepayakul, R., & Rinthaisong, I. (2018). Job satisfaction and employee engagement among human resources staff of Thai Private Higher Education Institutions. *Journal of Behavioral Science*, 13(2), 68–81.