

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Merujuk pada evaluasi serta kajian mengenai tiap variabel, dapat diberikan kesimpulan berikut :

1. Hasil analisis *structural equation modeling* menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berdampak kepuasan kerja. Angka konstanta positif maknanya berpengaruh positif, yaitu jika Kepemimpinan Transformasional berkembang begitupun dengan kepuasan kerja ikut bertambah.
2. Temuan analisis *structural equation modeling* menunjukkan Kepemimpinan Transformasional tidak berdampak untuk OCB. Tidak ada pengaruh positif dan kesignifikasian, hingga kepemimpinan Transformasional tidak berperan untuk OCB.
3. Analisis *structural equation modeling* menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB. Tidak ada nilai positif dan kesignifikasian dari kepuasan kerja (tidak berperan) untuk OCB.
4. Analisis *structural equation modeling* menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berdampak untuk kepuasan kerja. Apabila koefisien positif dapat diartikan bahwa variabel memiliki korelasi positif, yaitu jika Komitmen Organisasi meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat.

5. Analisis *structural equation modeling* menunjukkan bahwa adanya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB. Apabila koefisien positif dapat diartikan bahwa variabel memiliki korelasi positif, yakni apabila Komitmen Organisasi semakin baik maka OCB juga berkembang.
6. Analisis *structural equation modeling* menghasilkan tidak ada dampak dari kepemimpinan transformasional untuk OCB melalui Kepuasan kerja..
7. Analisis *structural equation modeling* menunjukkan tidak ada dampak untuk OCB dari Komitmen Organisasi melalui kepuasan karyawan.

5.2 Implikasi Penelitian

Sejalan dengan kesimpulan di atas, berikut beberapa usulan dari penulis :

1. Implikasi teoritis

Studi secara teoritis mengungkapkan bahwa perilaku OCB tidak terlepas dari peran seorang pemimpin, khususnya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan ini akan memberikan pengaruh positif jika pemimpin bersikap kreatif, inovatif, dan fleksibel dalam organisasi. Selain itu, seorang pemimpin harus mampu menginspirasi bawahannya untuk mendahulukan kepentingan tim dibandingkan kepentingan individu. Implikasi penelitian pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB adalah bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan OCB.

2. Implikasi praktis

Secara praktis, output dari riset ini membuktikan bahwa kepemimpinan Transformasional meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat. Kepemimpinan Transformasional tidak berdampak baik dan tidak menonjol (tidak berperan) terhadap OCB, tidak terdapat dampak Kepuasan Kerja terhadap OCB, terdapat dampak Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja, jika Komitmen Organisasi meningkat maka OCB juga meningkat. Penerapan kepemimpinan transformasional memungkinkan atasan untuk mengoptimalkan kesejahteraan anggota dan loyalitas anggota tim dengan menyampaikan visi yang inspiratif serta memberikan dorongan dan motivasi.

Temuan studi ini dimanfaatkan sebagai bahan perbaikan untuk instansi Dinas P dan K Kabupaten Cilacap dan Pegawai Non ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, menciptakan komitmen organisasi yang kondusif agar menciptakan kepuasan kerja untuk meningkatkan perilaku OCB.

5.3 Saran

Meninjau Kembali Kesimpulan sebelumnya, penulis mengajukan beberapa usulan saran :

1. Bagi organisasi Dinas P dan K Kabupaten Cilacap, sebagai upaya meningkatkan kepemimpinan transformasional, maka untuk dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

2. Kepada jajaran eksekutif Dinas P dan K Kabupaten Cilacap untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) dengan menciptakan budaya kerja sama yang kuat, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendukung perkembangan karyawan.
3. Saran untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui kepemimpinan transformasional dengan meningkatkan interaksi dan koneksi antara pemimpin dan bawahan.
4. Saran untuk meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan/kesejahteraan karyawan dapat dicapai dengan menciptakan kawasan kerja yang positif, melibatkan karyawan, dan memberikan jaminan keamanan.
5. Saran guna mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) adalah meningkatkan kesejahteraan pekerja.
6. Saran untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) dari kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja adalah dengan meningkatkan motivasi dan perhatian kepada bawahan.
7. Saran untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) dengan dedikasi institusi dan kesejahteraan pegawai adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja.
8. Bagi peneliti selanjutnya, kiranya dapat dikembangkan dengan mengupayakan cara-cara baru dalam meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi OCB pegawai, Melalui penelitian kuantitatif maupun

kualitatif, kajian ini dapat diperluas dengan menelusuri lebih banyak sumber dan referensi guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.