BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasional citizenship behavior dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepusan Kerja Terhadap *Organisasional Citizenship Behavior*.

   Nilai *p value* menunjukkan nilai *p value* untuk konstanta sebesar 0.000, maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian juga untuk *p value* variabel kepuasan kerja sebesar 0.001, maka variabel ini juga signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dengan kata lain ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *organisasional citizenship behavior* pada Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.

   Nilai *p value* menunjukkan nilai *p value* untuk konstanta sebesar 0.000, maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian juga untuk *pvalue* variabel kepuasan kerja sebesar 0.000, maka variabel ini juga signifikan.Hal ini dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho di tolak, dengan kata lain ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap *Organisasional Citizenship Behavior*.

   Nilai *p value* menunjukkan nilai *p value* untuk konstanta sebesar 0.000, maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian juga untuk *p value* variabel komitmen organisasi sebesar 0.002, maka variabel ini juga signifikan.

4. Besarnya Kontribusi Pengaruh Kepusan Kerja Terhadap *Organisasional Citizenship Behavior*.

   Nilai *Korelasi Product Moment*kepuasan kerja (X) dengan ocb (Y) sebesar 0.513, dengan nilai *p* value (sig). sebesar 0.000. Dengan demikian terdapat hubungan yang sedang dan signifikan (karena *p* value < 0.05) antara kepuasan kerja terhadap ocb. Hubungan positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula ocb.

5. Besarnya Kontribusi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

   Nilai Korelasi Product Moment kepuasan kerja (X) dengan komitmen organisasi (Z) sebesar 0.625 (tinggi atau kuat) , dengan nilai *p* value (sig). sebesar 0.000. Dengan demikian terdapat hubungan yang sedang dan signifikan (karena *p* value < 0.05) antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hubungan positif mengindikasikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahwa semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula komitmen organisasi.

6. Besarnya Kontribusi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organisasional Citizenship Behavior*.

   Nilai Korelasi Product Moment komitmen organisasi (Z) dengan ocb (Y) sebesar 0.495, dengan nilai *p* value (sig). sebesar 0.001. Dengan demikian terdapat hubungan yang sedang dan signifikan (karena *p* value < 0.05) antara komitmen organisasi terhadap ocb. Hubungan positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi semakin tinggi pula ocb

7. Prediksi Meningkatnya Kepuasan Kerja Terhadap *Organisasional Citizenship Behavior*.

   Berdasarkan hasil uji regresi sederhana diperoleh nilai standartd eror of estimate (SEE) sebesar 7.429. Nilai ini berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai prediktor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu sebesar 8.538. Nilai SEE ternyata lebih kecil dari pada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat menunjukkan bahwa perilaku kepuasan kerja dapat menjadi prediksi peningkatan *organisasional citizenship behavior*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka bebErapa saran yang dapat dijabarkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Fakultas Dakwah dan Komunikasi dengan mengacu dari hasil penelitian ini, variabel Z (komitmen organisasi) memiliki nilai hubungan sedang terhadap (Y) *organisasional citizenship behavior*, untuk itu hendaknya Fakultas Dakwah dan Komunikasi agar lebih meningkatkan program-program kerja yang berhubungan dengan komitmen organisasi para dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
2. Sehubung dengan perkembangan zaman yang semakin ketat dalam persaingan manajemen, maka dibutuhkan stategi yang efisien dan efektif supaya organisasi mampu bersaing dengan baik. Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari kefektifan cara pengelolaan sumber daya manusia, maka penelitian ini berjudul "pengaruh kepuasan kerja terhadap *organisasional citizenship behavior* dengan komitmen organisional sebagai variabel intervening pada Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya" dapat dijadikan acuan bagi Fakultas Dakwah dan Komunikasi dalam meningkatkan Sumber daya manusia yang lebih baik lagi pada Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.
3. Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan mampu memperluas atau menemukan variabel independen yang baru dengan perkiraan variabel itu dapat mempengaruhi *organisasional citizenship behavior*, sehingga penelitian ini mampu mencapai titik perbaikan kedepannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Keterbatasan peneliti

Penelitian ini telah dilakukan sesuai prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan. Adapun keterbatasan penelitian adalah sebagai berikut.

1. Ketiga variabel X (Kepuasan Kerja), Y (*Organisasional Citizenship Behavior*) dan Z (Komitmen Organisasi) diolah menggunkan kuesioner dalam pengumpulan data, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban yang tidak menunjukkan kenyataan sebenarnya.
2. Populasi peneliti diambil dari seluruh Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya akan tetapi, tidak seluru Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya bersedia mengisi kuesioner

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id