

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis empiris dan interpretasi pembahasan mengenai pengaruh antara kepuasan kerja serta komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada aparatur Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas, maka sejumlah kesimpulan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Temuan penelitian mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil ini merefleksikan bahwa peningkatan tingkat kepuasan kerja yang dialami pegawai berkorelasi dengan meningkatnya kecenderungan individu untuk menampilkan perilaku kerja sukarela yang melampaui tuntutan tugas formal. Dengan demikian, kepuasan kerja teridentifikasi sebagai determinan krusial dalam menstimulasi munculnya perilaku OCB dalam konteks organisasi pelayanan publik.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil pengujian juga memperlihatkan bahwa komitmen organisasi berimplikasi positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Behavior (OCB). Kondisi ini mengindikasikan bahwa pegawai dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan keterikatan afektif serta tanggung jawab moral yang lebih kuat terhadap institusi, sehingga terdorong untuk memberikan kontribusi ekstra bagi organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi terbukti memainkan peran strategis dalam meningkatkan kesiapan pegawai untuk bekerja melampaui batasan deskripsi tugas formal guna menunjang efektivitas organisasi.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara Simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil pengujian simultan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara kolektif menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Temuan ini menegaskan bahwa perilaku OCB tidak ditentukan oleh satu variabel tunggal, melainkan merupakan konsekuensi dari interaksi sinergis antara tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dengan demikian, optimalisasi kedua variabel tersebut secara bersamaan akan memberikan kontribusi substansial dalam memperkuat pembentukan perilaku OCB pada pegawai.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai.

1. Pimpinan kecamatan perlu mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, serta sistem pembagian tugas yang adil dan jelas. Selain itu, pemberian apresiasi, baik secara formal maupun informal, terhadap kinerja pegawai juga dapat meningkatkan perasaan dihargai yang pada akhirnya mendorong munculnya perilaku kerja ekstra peran.
2. Pimpinan perlu memperkuat komitmen organisasi pegawai melalui penanaman nilai-nilai organisasi, peningkatan rasa memiliki terhadap instansi, serta pembinaan pegawai secara berkelanjutan. Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dan komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai juga dapat meningkatkan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi.
3. Pimpinan di Kantor Kecamatan Kebasen diharapkan mampu mengintegrasikan peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai strategi manajerial untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang puas dan memiliki komitmen tinggi akan lebih bersedia memberikan pelayanan yang cepat, responsif, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat, yang pada akhirnya akan meningkatkan citra dan kinerja instansi.

C. Keterbatasan Penelitian

Kajian ini mengandung sejumlah keterbatasan metodologis yang perlu dipertimbangkan secara cermat dalam proses interpretasi temuan penelitian. Pertama, cakupan empiris penelitian dibatasi hanya pada satu unit organisasi,

yakni Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas. Kondisi tersebut menyebabkan daya generalisasi hasil penelitian masih terbatas dan belum dapat merepresentasikan karakteristik instansi pemerintahan lain yang memiliki konteks struktural maupun kultural yang berbeda.

Kedua, strategi pengumpulan data dalam studi ini bertumpu pada penggunaan kuesioner sebagai instrumen utama. Konsekuensinya, kualitas data yang diperoleh sangat dipengaruhi oleh persepsi subjektif serta tingkat kejujuran responden dalam memberikan jawaban. Situasi ini membuka peluang terjadinya bias subjektivitas yang berpotensi memengaruhi akurasi representasi data empiris.

Ketiga, ruang analisis penelitian difokuskan secara eksklusif pada variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai determinan Organizational Citizenship Behavior. Padahal, secara konseptual masih terdapat berbagai konstruk lain yang secara teoritis memiliki relevansi signifikan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, serta iklim organisasi, yang juga berpotensi memberikan kontribusi terhadap dinamika perilaku OCB pegawai.

Dengan mempertimbangkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk memperluas cakupan objek penelitian, mengintegrasikan variabel tambahan yang lebih beragam, serta mengimplementasikan teknik pengumpulan data yang lebih multimodal. Pendekatan tersebut diharapkan mampu menghasilkan pemahaman yang lebih

komprehensif dan mendalam mengenai determinan yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* secara lebih holistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. In *Journal Of Occupational Psychology* (Vol. 63).
- Alvionita, Y., & Hendra Saputro, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Bumami Food. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 201–208. <https://doi.org/10.35870/Jemsi.V10i1.1829>
- Atikah, A. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organization Citizenship Behaviour (Ocb) Di Pt. Ching Luh Indonesia. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 281–294. <https://doi.org/10.32534/Jv.V15i2.1531>
- Dyta Septiyani Manurung. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior*.
- Ekonomi, J., Dan Akuntansi, M., Saripudin, R., Budiastuti, E., & Fitralisma, G. (2025). *Neraca Pengaruh Digital Marketing Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Marketplace Toko Edelweis Parfume* (Vol. 3, Issue 4). <http://jurnal.kolibi.org/index.php/>
- Gafriyani Et Al. (2023). *Bab 1 Jurnal*.
- Ghiffari. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Kediri*.
- Glorya Adelina Siwi Bernhard Tewal Irvan Trang. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. *Emba*, 8(1).
- Hikmah Perkasa, D., & Herawaty, D. Y. (2021). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (Jpmk) Efek Mediasi Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Keterikatan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Ocb Di Pt. Vindo Internasional*. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/>
- Insan, Z., & Zusmawati. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Solok Selatan. *Ekonomika*45, 11(1).
- Irsad, A., Dharma, R., Putra, U., Yptk, I. ", & Padang, ". (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman Barat. *Business Economics, And Education Studies (Icesb)*, 2(1), 265–274. <https://journal-icesb.org/index.php/icesb>
- Lawler, E. J., & Thye, S. R. (N.D.). *Social Exchange Theory Of Emotions*.