

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang diperoleh dari analisis data pada bab sebelumnya, maka peneliti memberikan simpulan sebagai berikut :

1. *Need for Power* / Kebutuhan kekuasaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Karyawan non edukatif Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. *Need for Affiliation* / kebutuhan berafiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Karyawan non edukatif Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. *Need for Achievement* / kebutuhan berprestasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap OCB karyawan non edukatif Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebutuhan berprestasi karyawan relatif rendah, dibutuhkan kegiatan yang mampu memacu motivasi karyawan dalam berprestasi demi kemajuan individu itu sendiri maupun Universitas.

4. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB karyawan non edukatif Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebijakan dalam pemberian kompensasi (gaji, insentif, dan tunjangan) tidak membuat OCB karyawan non edukatif UMY meningkat.

5. *Need for Affiliation* adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap OCB karyawan non edukatif UMY, hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan berafiliasi karyawan non edukatif UMY yang membuat karyawan bertahan. Karyawan dengan afiliasi yang tinggi-kebutuhan ingin diterima dan hubungan kerja yang produktif dengan orang lain. Mereka menginginkan interaksi sosial dan kerjasama di tempat kerja. Akhirnya, karyawan dengan daya tinggi-perlu ingin memiliki kontrol dan pengaruh terhadap lingkungan mereka. Mereka keinginan untuk menjadi berpengaruh dalam kelompok atau bertanggung jawab untuk orang lain. Karena faktor-faktor motivasi berbeda dari satu karyawan dengan karyawan yang lain, maka pihak Universitas harus terlebih dahulu mengidentifikasi tiga-kebutuhan profil karyawan non edukatif UMY, baik yang kontrak maupun yang tetap.

B. Implikasi Manajerial

Dalam penelitian ini *Need for Power* member pengaruh paling besar pada *Organizational Citizenship Behavior* karyawan non edukatif Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Keinginan untuk mengatur, mengendalikan, memengaruhi dan memimpin orang lain terlihat lebih memengaruhi tingkat OCB mereka. Karyawan menyukai pekerjaan dimana mereka diberi tanggung jawab untuk memimpin, aktif dalam menentukan tujuan kegiatan Universitas.

Need for Achievement / kebutuhan berprestasi karyawan non edukatif UMY dinilai relatif rendah. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan motivasi berprestasi mereka adalah dengan memberikan bimbingan dan arahan dalam pencapaian suatu tugas. Selain itu pihak Universitas hendaknya memberikan kesempatan dalam pengembangan karir, kenaikan golongan dan pemberian bonus bagi karyawan yang berprestasi. Seperti yang telah dilakukan pihak Universitas yang telah memberikan kesempatan/hadiah umroh atau Haji bagi karyawan yang telah lama bekerja di UMY.

Hal ini dilakukan agar karyawan tetap termotivasi bekerja dan memiliki kelekatan serta loyalitas yang tinggi serta kecintaan terhadap pekerjaannya sehingga kualitas pelayanan akan meningkat, dan target-target Universitas akan tercapai.

Disisi lain, variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada OCB karyawan non edukatif UMY. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan non edukatif UMY menerima kebijakan penggajian yang telah diberikan yang telah memenuhi standar Upah Minimum Regional (UMR), meskipun kenaikan gaji berkala, uang lembur dinilai masih sangat rendah.

Mengingat adanya inflasi, pihak Universitas hendaknya memberikan tunjangan dan insentif lainnya, salah satunya adalah meningkatkan layanan asuransi kesehatan.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan dan kelemahan.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Independen yang digunakan sebagai variabel yang diprediksikan berpengaruh terhadap OCB Karyawan non edukatif UMY, baru sebatas dari faktor internal perusahaan dan individu responden yaitu : kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan kekuasaan dan kompensasi saja, dan belum melibatkan faktor eksternal, diantaranya: faktor ekonomi dan demografi masyarakat dan faktor-faktor eksternal lainnya.
2. Penelitian menggunakan metode kuesioner sehingga kesimpulan yang dikemukakan berdasarkan pada data yang terkumpul melalui penggunaan instrumen tertulis. Jumlah responden penelitian hanya 124 responden, meskipun sudah mewakili namun data yang diperoleh belum menggambarkan kondisi secara luas, karena dengan menggunakan responden dalam jumlah besar akan diperoleh gambaran yang lebih nyata.

D. Saran untuk Penelitian Mendatang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya untuk bidang ilmu manajemen, sosial dan sumber daya manusia. Penelitian mendatang agar mengembangkan model yang lebih bagus, sehingga perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi saja. Penelitian yang akan datang dapat memasukkan variabel lain yang berpengaruh terhadap OCB, seperti : Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompetensi, Disiplin

Kerja sehingga mampu menjawab teori-teori yang digunakan dan menambah khasanah ilmu pengetahuan dan teknologi yang terkait dengan isu-isu dan praktik-praktik sumber daya manusia.