

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini membahas mengenai hubungan *person-job fit* dan *person-organizational fit* terhadap *organization citizenship behaviour (OCB)* yang dimediasi variabel kepuasan kerja yang dilakukan pada karyawan Baitul Maal wa Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri (BIF) Yogyakarta. Kuesioner yang diolah pada penelitian ini berjumlah 75 kuesioner. Kuesioner diolah dengan menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan:

1. *Person-job fit* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien beta sebesar 0,242. Artinya, 24,2 % variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *person-job fit* dan sisanya sebesar 75,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.
2. *Person-organizational fit* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien beta sebesar 0,466. Artinya, 46,6% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *person-organizational fit* dan sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.
3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap *OCB* dengan nilai koefisien beta sebesar 0,432. Artinya, 43,2% variabel *OCB* dapat dijelaskan

oleh variabel kepuasan kerja dan sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

4. Kepuasan kerja tidak terbukti memediasi pengaruh *person-job fit* terhadap *OCB* dengan nilai koefisien beta pada pengaruh langsung *person-job fit* terhadap *OCB* sebesar -0,069. Sedangkan total pengaruh *person-job fit* terhadap *OCB* melalui kepuasan kerja adalah 0,035.
5. Kepuasan kerja terbukti memediasi penuh pengaruh *person-organizational fit* terhadap *OCB* dengan nilai koefisien beta pada pengaruh langsung *person-organizational fit* terhadap *OCB* sebesar 0,260. Sedangkan total pengaruh *person-organizational fit* terhadap *OCB* melalui kepuasan kerja adalah 0,461.

B. Keterbatasan Penelitian dan Penelitian Yang Akan Datang

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan dan kekurangan antara lain sebagai berikut:

1. Variabel penelitian ini hanya terbatas pada *person-job fit*, *person-organizational fit*, dan kepuasan kerja sebagai pengaruh dari *organization citizenship behaviour (OCB)*. Sementara masih banyak variabel lainnya yang mempunyai pengaruh terhadap *OCB* seperti kinerja karyawan, komitmen organisasi, *turnover intention*, dan sebagainya.
2. Hasil penelitian ini hanya didasarkan pada jawaban responden atas kuesioner yang telah dibagikan tanpa ada wawancara mendalam, sehingga data yang terkumpul kurang menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

3. Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Namun karena keterbatasan peneliti dalam penyebaran kuesioner dan meminta bantuan kepada pihak perusahaan, maka semua karyawan tidak memiliki kesempatan untuk menjadi responden.