

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menguji dan menganalisis data hasil penelitian berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) bagian PT Top Karir Indonesia ”, maka diperoleh kesimpulan berupa deskripsi masing – masing variabel serta pengaruh antara variabel.

5.1.1 Deskripsi Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, Keterlibatan Kerja pada karyawan PT Top Karir Indonesia dapat disimpulkan secara keseluruhan masih tergolong dalam kategori rendah. Faktor yang paling mempengaruhi yaitu rendahnya aspek *feeling about unfinished work and absenteeism*, yang dicerminkan dengan sikap karyawan yang kurang berusaha meminimalkan tingkat absensi dalam bekerja. Selain itu, rendahnya keterlibatan kerja juga dipengaruhi oleh *sense of duty* dimana karyawan menganggap pekerjaan yang diberikan kepada mereka bukan merupakan prioritas. Selanjutnya tingkat *expression of being job involved*, dimana karyawan masih memiliki tingkat semangat yang rendah dalam bekerja.

Sedangkan dalam beberapa aspek yang paling minimal pengaruhnya atau kurang mempengaruhi yaitu pada aspek *response to work* yang diukur dengan sikap karyawan yang berusaha memberikan hasil terbaik dalam melakukan pekerjaannya serta aspek *sense of duty* dimana karyawan mengerjakan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab. Maka hal-hal tersebut bisa ditingkatkan dan dikembangkan lagi oleh perusahaan.

5.1.2 Deskripsi Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, Kepuasan Kerja pada karyawan PT Top Karir Indonesia secara keseluruhan dapat disimpulkan tergolong dalam kategori rendah. Faktor yang paling mempengaruhi yaitu aspek *promotion*, yang dicerminkan oleh kurang adanya kesempatan dari perusahaan bagi tiap

karyawan yang ingin naik jabatan. Kemudian ada aspek *coworkers*, yang dicerminkan dengan sikap karyawan yang merasa rekan kerja di perusahaan kurang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu juga aspek *pay*, dimana karyawan merasa gaji yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan harapan mereka.

Sedangkan dalam beberapa aspek yang paling minimal pengaruhnya atau kurang mempengaruhi yaitu pada aspek *the work itself* yang diukur oleh karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang diberikan kepada mereka telah sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, serta aspek *supervisor* dimana karyawan mendapatkan bimbingan dari atasan ketika masih belum memahami pekerjaan/tugas yang diberikan. Maka hal-hal tersebut bisa ditingkatkan dan dikembangkan lagi oleh perusahaan.

5.1.3 Deskripsi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, *Organizational citizenship behavior (OCB)* yang dimiliki karyawan PT Top Karir Indonesia secara keseluruhan tergolong dalam kategori rendah. Hasil analisis deskriptif secara keseluruhan menyatakan bahwa masih rendahnya tingkat *conscientiousness*. Hal ini ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang kurang memiliki sikap inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian rendahnya tingkat *courtesy*, dimana karyawan belum bisa bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja mereka dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Selain itu rendahnya tingkat *civic virtue* yang dicerminkan oleh perilaku karyawan yang masih kurang aktif terlibat dalam penyelesaian masalah, menganalisa ancaman serta melihat peluang bisnis demi keberlangsungan perusahaan.

Sedangkan dalam beberapa aspek yang paling minimal pengaruhnya atau kurang mempengaruhi yaitu pada aspek *courtesy* yang diukur dengan sikap karyawan yang menunjukkan rasa hormat terhadap rekan kerja maupun atasan. Selain itu ada juga aspek *civic virtue* dimana karyawan aktif memberikan gagasan saat rapat serta aspek *conscientiousness* dimana karyawan memiliki kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Maka hal-hal tersebut bisa ditingkatkan dan dikembangkan lagi oleh perusahaan.

5.1.4 Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap OCB

Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) Karyawan PT Top Karir Indonesia, yang artinya jika Keterlibatan Kerja karyawan tinggi maka tingkat Organizational citizenship behavior (OCB) tinggi, begitu sebaliknya.

5.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB

Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan PT Top Karir Indonesia, yang artinya jika Kepuasan Kerja tinggi maka tingkat Organizational citizenship behavior (OCB) tinggi, begitupun sebaliknya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, peneliti dapat memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

5.2.1 Saran untuk penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lain yang lebih mendukung variabel *Organizational citizenship behavior* (OCB) antara lain budaya organisasi, iklim organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional & *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, kolektivisme serta keadilan organisasi.

Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan subjek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan subjek/tempat penelitian yang sama.

5.2.2 Saran Untuk PT Top Karir Indonesia

a. Meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, aspek yang paling minimal pengaruhnya atau kurang mempengaruhi permasalahan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu pada aspek *courtesy* yang diukur dengan sikap karyawan yang menunjukkan rasa hormat terhadap rekan kerja maupun atasan. Selain itu ada juga aspek *civic virtue* dimana karyawan aktif memberikan

gagasan saat rapat serta aspek *conscientiousness* dimana karyawan memiliki kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Maka hal-hal tersebut bisa ditingkatkan dan dikembangkan lagi oleh perusahaan.

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini kepada perusahaan yaitu pertama, sebaiknya perusahaan memberikan sebuah orientasi dan memberikan arahan mengenai rantai komando yang jelas sehingga karyawan bisa menunjukkan rasa hormat terhadap rekan kerja maupun atasan lebih baik lagi. Dalam jangka panjang, perusahaan bisa menerapkan peraturan yang tegas agar karyawan lebih menghargai pekerjaan serta rekan kerja dan atasannya atau bahkan perusahaan menerapkan peraturan yang memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kedua, perusahaan dapat meningkatkan keaktifan karyawan dalam rapat dengan memberikan kesempatan yang sama bagi para anggota rapat untuk menyuarakan pendapatnya. Misalkan, dengan memberi waktu para karyawan satu per satu untuk memberikan masukan, kritik maupun saran dalam permasalahan (topik) dalam rapat. Dalam jangka panjang, hal tersebut bisa dilakukan secara kontinyu dan efektif jika dilakukan secara konsisten di setiap divisi dan rapat besar maupun rapat antar tim (divisi).

Ketiga, perusahaan bisa meningkatkan kreativitas karyawan lebih baik lagi dengan rutin mengadakan *games* yang menarik dan edukatif dengan membentuk karyawan dalam *team*. Misalkan dengan memberikan tantangan para karyawan untuk membuat *mind mapping* terkait ide sebuah konsep *project* atau *event* yang akan diadakan perusahaan. Dalam jangka panjang, hal tersebut bisa dikembangkan dengan mengadakan kompetisi dalam *team* maupun individu untuk menguji kreativitas dan melihat perkembangan kemampuan kognitif karyawan, dimana akan ada *reward* untuk karyawan dengan ide/solusi terbaik dalam kompetisi tersebut.

b. Meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Keterlibatan Kerja

Berdasarkan kesimpulan, aspek yang paling minimal pengaruhnya atau kurang mempengaruhi keterlibatan kerja yaitu aspek *response to work* yang diukur dengan sikap karyawan yang berusaha memberikan hasil terbaik dalam melakukan pekerjaannya serta aspek *sense of duty* dimana karyawan mengerjakan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab. Maka hal-hal tersebut bisa ditingkatkan dan dikembangkan lagi oleh perusahaan.

Sehingga saran yang dapat diberikan dari penelitian ini kepada perusahaan yaitu: pertama, karyawan dapat memberikan hasil yang lebih baik lagi dalam pekerjaannya jika perusahaan rutin mengadakan seminar (web seminar) untuk meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Dalam jangka panjang, perusahaan bisa melakukan evaluasi secara rutin dan periodik, dengan memberikan kritik dan masukan serta mengapresiasi kinerja karyawan yang sudah baik.

Kedua, karyawan bisa meningkatkan tanggung jawabnya dalam mengerjakan tugas yang diberikan lewat konsekuensi yang diberikan terhadap karyawan yang lalai terhadap tugas dan *deadline* pekerjaan. Dalam jangka panjang, konsekuensi yang akan diterima karyawan yang lalai dari pekerjaan tersebut bisa berupa sanksi secara bertahap, mulai dari lisan hingga tertulis sesuai dengan kebijakan dan kultur perusahaan. Selain sanksi, tentunya perusahaan juga dapat memberikan penghargaan secara materi maupun non materi terhadap karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c. Meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, aspek yang paling minimal pengaruhnya atau kurang mempengaruhi Kepuasan Kerja yaitu pada aspek *the work itself* yang diukur oleh karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang diberikan kepada mereka telah sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, serta aspek *supervisor* dimana karyawan mendapatkan bimbingan dari atasan

ketika masih belum memahami pekerjaan/tugas yang diberikan. Maka hal-hal tersebut bisa ditingkatkan dan dikembangkan lagi oleh perusahaan.

Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan yaitu dengan meningkatkan dan mempertahankan kualitas kegiatan rekrutmen perusahaan, dengan menetapkan kualifikasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dimiliki perusahaan sehingga karyawan yang bekerja merasa bahwa pekerjaan yang mereka miliki sesuai dengan kemampuan mereka. Selain itu untuk meningkatkan kemampuan dan pemahaman tugas karyawan, perusahaan perlu melakukan *training* dan *coaching* untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan tersebut.