

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Kopegmar Jakarta maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan OCB memiliki pengaruh yang positif yang artinya apabila semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi OCB, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah OCB.
2. Terdapat pengaruh antara loyalitas kerja dengan OCB memiliki pengaruh yang positif yang artinya apabila loyalitas kerja tinggi, maka OCB akan tinggi, dan sebaliknya semakin rendah loyalitas kerja, maka semakin rendah OCB
3. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB, yang artinya apabila kepuasan kerja dan loyalitas kerja tinggi, maka OCB akan tinggi, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja dan loyalitas kerja, maka OCB akan rendah.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap OCB pada PT Kopegmar, semakin tinggi kepuasan kerja dan loyalitas kerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Untuk itu jika perusahaan ingin memiliki karyawan yang mempunyai OCB yang baik, maka perusahaan sebaiknya melihat tingkat kepuasan kerja karyawan, karena jika karyawan merasa kepuasan kerja sudah cukup baik di perusahaan maka perilaku OCB akan muncul dari karyawan. Dalam dimensi kepuasan kerja yang tertinggi adalah *Work it self* sedangkan dimensi yang terendah adalah *Promotion*.

Sedangkan perusahaan juga sebaiknya melihat tingkat loyalitas kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan loyalitas kerja dari para karyawan karena karyawan yang mempunyai loyalitas kerja yang tinggi akan menunjukkan perilaku OCB. Sedangkan indikator yang paling tinggi adalah setia dan indikator yang paling rendah adalah rasa memiliki.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat, yaitu:

1. Bagi PT Kopegmar, sebaiknya lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja para karyawan, dan lebih memperhatikan tingkat loyalitas kerja karyawan. Karena apabila tingkat kepuasan kerja dan loyalitas kerja sudah cukup baik diharapkan akan muncul perilaku OCB.
2. Dalam variabel kepuasan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan cara promosi bagi para karyawan PT.Kopegmar, karena dalam dimensi kepuasan kerja dimensi promosi yang diketahui paling rendah. Dalam variabel loyalitas kerja sebaiknya perusahaan lebih menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan, dengan cara membuat para karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan suasana kantor agar para karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan karena indikator paling rendah adalah kurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan.
3. Untuk para karyawan, sebaiknya karyawan lebih mempersiapkan diri dengan baik agar mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Sebaiknya karyawan memikirkan tentang bagaimana kemajuan sebuah perusahaan sehingga dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan.

4. Bagi peneliti, diharapkan peneliti dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambahkan subjek maupun variabel lain yang dapat mempengaruhi OCB.