

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, penelitian ini memberikan kesimpulan secara empiris dan memberikan bukti bahwa hipotesis yang dikemukakan adalah benar. Kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar $4,302 >$ nilai t_{tabel} $1,662$. Artinya adalah jika semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi OCB pada karyawan dan sebaliknya jika kepuasan kerja yang di rasakan oleh karyawan rendah, maka semakin rendah pula OCB pada karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar $5,648 >$ nilai t_{tabel} sebesar $1,662$. Artinya adalah jika semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi OCB pada karyawan dan sebaliknya jika komitmen organisasi yang dimiliki karyawan rendah, maka semakin rendah pula OCB pada karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan perolehan F_{hitung} sebesar $43,708 >$ nilai F_{tabel} sebesar $3,10$.

Artinya adalah apabila kepuasan kerja dan komitmen organisasi meningkat, maka *organizational citizenship behavior* pada karyawan akan meningkat pula dan sebaliknya.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT Citra Sembilan Satu, diperoleh data bahwa skor terendah pada *organizational citizenship behavior* terdapat pada dimensi *courtesy*. Hal ini terjadi karena kurangnya perilaku karyawan dalam meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi oleh rekan kerja lainnya.

Pada variabel kepuasan kerja, skor terendah terdapat pada indikator kesempatan promosi. Hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja seperti kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawannya sehingga karyawan kurang giat dan kurang kreatif dalam bekerja.

Pada variabel komitmen organisasi, skor dimensi yang paling rendah adalah *affective commitment*. Hal ini terjadi karena keterlambatan pada karyawan dan kehadiran karyawan yang masih sering terjadi, kemudian karyawan istirahat lebih dari waktu yang sudah ditentukan perusahaan dan beberapa karyawan sering izin keluar kantor untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi karyawan, diharapkan mampu meringankan masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi oleh rekan kerja lainnya. Caranya adalah dengan membantu pekerjaan rekan kerja yang mengalami kesulitan, dapat menjalin keakraban serta menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja.

Karyawan hendaknya berkomitmen tinggi pada perusahaan terutama pada komitmen afektif yaitu dengan cara menunjukkan kuatnya keinginan untuk terus bekerja dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi agar karyawan dapat memajukan perusahaan dan membantu keberhasilan perusahaan.

2. Bagi perusahaan, harus mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan perhatian kepada karyawan dengan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan agar karyawan lebih termotivasi untuk lebih giat bekerja serta terpicu untuk lebih sukses. Karena promosi jabatan sangat penting untuk menumbuhkan kinerja karyawan yang lebih baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, variabel-variabel lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* sebaiknya juga diteliti. Variabel lain yang dimaksud adalah variabel internal ataupun variabel eksternal.