

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Kepuasan kerja adalah sikap menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, pengawasan dan rekan kerja.
- 2) Perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) adalah perilaku sukarela yang tidak menjadi bagian dari deskripsi pekerjaan seorang karyawan yang meliputi sifat membantu orang lain (*altruism*), kepedulian (*conscientiousness*), sikap kewargaan yang baik (*civic virtue*) , sportivitas (*sportsmanship*) dan kesopanan (*courtesy*).
- 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,504 maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*.
- 4) *Organizational citizenship behavior* pada PT Fastfood Indonesia Tbk (KFC) ditentukan oleh kepuasan kerja sebesar 25,35 % dan sisanya sebesar 74,65 % dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* karyawan PT Fastfood Indonesia Tbk (KFC). Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah bahwa perusahaan harus dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat membuat karyawan memiliki OCB yang tinggi. Karyawan akan senantiasa secara sukarela membantu dan menolong rekan kerja, dimana hal ini secara tidak langsung dapat meningkatkan efektifitas perusahaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data dimensi terbesar kepuasan kerja karyawan timbul karena rekan kerja. Rekan kerja yang mendukung dapat membuat karyawan merasa nyaman dan puas dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan OCB karyawan. Dimensi dominan variabel OCB diketahui bahwa skor dimensi yang paling menentukan adalah *courtesy* atau kesopanan.

Meskipun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi OCB. Namun bukan hanya kepuasan kerja saja yang dapat mempengaruhi OCB. Oleh karena itu diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor lain yang mempengaruhi OCB.

### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

- 1) Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB pada karyawan, karena dengan adanya OCB karyawan tersebut dapat berguna bagi perusahaan untuk mengefektifkan tujuan perusahaan. Untuk KFC dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan.
- 2) Berdasarkan perhitungan rata-rata skor pada kepuasan kerja didapat peluang promosi menjadi dimensi yang terendah, sehingga perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kesempatan promosi yang didapatkan oleh karyawan. Seperti melihat kinerja atau prestasi kerja karyawan serta OCB yang karyawan berikan untuk perusahaan.
- 3) Perusahaan hendaknya secara teratur memberikan pelatihan kerja untuk menunjang pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pengetahuan dan keterampilan yang baik dibutuhkan dalam membuat perencanaan yang matang dan pemecahan masalah. Sehingga karyawan dapat bertoleransi dengan keadaan yang tidak menguntungkan bagi perusahaan terkait dengan dimensi OCB yaitu *sportmanship* atau sportivitas.
- 4) Bagi peneliti lain agar dapat terus menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB karyawan, sehingga nantinya penelitian akan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.