

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Perilaku Sosial Organisasi di Koperasi Pegawai Lemigas Jakarta Selatan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa :

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan perilaku sosial organisasi. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,545 maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki interpretasi korelasi yang cukup. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka akan semakin tinggi perilaku sosial organisasi yang dimiliki pegawai.
- 2) Perilaku Sosial Organisasi pada Koperasi Pegawai Lemigas ditentukan oleh kepuasan kerja sebesar 29,75 % dan sisanya sebesar 70,25% 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 perilaku sosial organisasi di Koperasi

Pegawai Lemigas. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu Perilaku Sosial Organisasi (*OCB*).

Implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah bahwa koperasi harus dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan perilaku sosial organisasi. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat menimbulkan perilaku sosial organisasi, dimana hal ini dapat meningkatkan efektifitas perusahaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data dimensi terbesar kepuasan kerja pegawai timbul karena rekan kerja. Rekan kerja yang baik serta kooperatif dapat membuat pegawai merasa nyaman dan puas dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan perilaku sosial organisasi pegawai. Dimensi dominan variabel perilaku sosial organisasi diketahui bahwa skor dimensi yang paling menentukan adalah *altuirms* atau sifat mementingkan orang lain.

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

### **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) Koperasi harus memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya perilaku sosial organisasi pada pegawai, karena dengan adanya perilaku sosial organisasi pegawai tersebut dapat berguna bagi koperasi untuk meningkatkan tujuan dan kemajuan koperasi sehingga dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan.
- 2) Berdasarkan perhitungan rata-rata skor pada kepuasan kerja, gaji menjadi dimensi yang terendah, sehingga koperasi hendaknya lebih memperhatikan pegawai dan mengadakan kegiatan yang dapat memotivasi pegawai sehingga pegawai koperasi tidak memperlakukan gaji yang diperoleh. Seperti meningkatkan pengawasan yang baik terhadap para pegawai, meningkatkan kepedulian sesama rekan kerja, membuat pekerjaan itu sendiri menjadi hal yang menyenangkan sehingga akan lebih meningkatkan kinerja pegawai koperasi.
- 3) Pegawai koperasi hendaknya meningkatkan kesadaran akan pentingnya sifat tolong-menolong serta rasa peduli yang tinggi terhadap kemajuan dan perkembangan koperasi. Selain itu, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dibutuhkan dalam membuat perencanaan yang matang dan pemecahan masalah. Sehingga pegawai dapat peduli dengan kinerja masing-masing pegawai dan peduli dengan keadaan di koperasi terkait dengan dimensi perilaku sosial organisasi yang rendah yaitu *Civic Virtue* atau sifat kewargaan yang baik.
- 4) Bagi peneliti lain agar dapat terus menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku sosial organisasi karyawan, sehingga nantinya penelitian akan dapat bermanfaat bagi kemajuan Koperasi.