

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah menganalisis data penelitian mengenai “Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizen Behavior* karyawan PT “F” Jakarta”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizen Behavior* karyawan PT “F” Jakarta adalah :
  - a. Kepuasan kerja pada karyawan PT “F” Jakarta tergolong rendah. Dalam penelitian ini kepuasan kerja yang rendah sangat dipengaruhi oleh dimensi pendapatan. Hal tersebut diakibatkan karena responden merasa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak diiringi dengan pendapatan yang sepadan, seperti menyelesaikan satu pekerjaan yang dapat memakan waktu lama dengan tenggat waktu yang berjarak 1-2 hari, seperti membuat set panggung, membuat dekorasi, dan sebagainya. Selain itu karyawan juga dituntut untuk dapat *multitask job*, dimana hal tersebut dapat menguras tenaga dan pikiran yang dapat menyebabkan kelelahan hingga jatuh sakit. Sedangkan perusahaan tidak memberikan tunjangan kesehatan atau asuransi kepada karyawan. Hal ini kemudian berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

- b. Komitmen organisasi pada karyawan PT “F” Jakarta juga tergolong rendah. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, responden memiliki komitmen organisasi rendah dipengaruhi oleh dimensi komitmen afektif. Hal tersebut disebabkan oleh minimnya kepedulian dan keyakinan terhadap nilai-nilai maupun aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
  - c. *Organizational Citizen Behavior* pada karyawan PT “F” Jakarta tergolong rendah. Dalam penelitian ini, dimensi *Organizational Citizen Behavior* yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap rendahnya tingkat *Organizational Citizen Behavior* ialah dimensi *Conscientiousness*. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa kesulitan untuk beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan yang dilakukan oleh perusahaan. Selain itu, karyawan masih bekerja secara prosedural, dengan kata lain karyawan masih minim kesadaran dan kerelaan untuk bekerja melebihi standar yang ditetapkan perusahaan
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizen Behavior* karyawan PT “F” Jakarta. Besarnya kontribusi kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizen Behavior* karyawan PT “F” adalah sebesar 38.8%.
  3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizen Behavior* karyawan PT “F” Jakarta. Besarnya kontribusi komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizen Behavior* karyawan PT “F” Jakarta adalah sebesar 29.5%.

4. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizen Behavior* karyawan PT “F” Jakarta.

## **B. Saran**

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan:

### **1. Saran-saran untuk penelitian lanjutan**

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menambah variabel-variabel yang secara teori memungkinkan dapat mendukung variabel terikat *Organizational Citizen Behavior* antara lain: Budaya organisasi, kepribadian, karakteristik pekerjaan, motivasi, kinerja dan lingkungan kerja.
- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang sama namun objek penelitian yang berbeda atau menggunakan variabel yang berbeda dengan objek penelitian yang sama.
- c. Penelitian lanjutan yang masih menggunakan variabel *Organizational Citizen Behavior* untuk lebih banyak mencari sumber referensi dari buku yang membahas tentang variabel tersebut.

### **2. Saran-saran yang ditujukan untuk PT “F” Jakarta**

- a. Jika dilihat dari hasil penelitian, didapat bahwa penyebab kepuasan kerja rendah yang paling tinggi berasal dari pendapatan, yang menandakan bahwa karyawan mengalami ketidakpuasan dengan sistem pendapatan yang ditetapkan oleh perusahaan dalam

memberikan upah baik berupa kompensasi langsung dan tak langsung. Seperti lebih memperhatikan pemberian tunjangan kesehatan, upah lembur, dan sebagainya.

- b. Peneliti menyarankan perusahaan untuk memberikan upah lembur yang sesuai dengan peraturan pemerintah seperti yang diatur dalam Pasal 77 ayat 1, Undang-Undang No.13/2003 mewajibkan setiap perusahaan untuk melaksanakan ketentuan 8 jam kerja dalam 1 hari untuk 5 hari kerja atau 40 jam kerja dalam 1 minggu. Apabila perusahaan tetap menetapkan jam kerja diluar peraturan pemerintah, maka sudah seharusnya perusahaan memberikan uang tambahan atau upah lembur kepada karyawan. Selain itu perusahaan perlu untuk meminimalisir tuntutan *deadline* pekerjaan, sehingga karyawan tidak perlu bekerja diluar jam kerja dan dapat memiliki waktu untuk kepentingan keluarga maupun kepentingan pribadi lainnya.
- c. Komitmen organisasi dapat timbul jika adanya kepercayaan yang kuat oleh karyawan terhadap perusahaan, sehingga karyawan memiliki kemauan untuk memberikan kontribusi yang terbaik dan mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Oleh karena itu, karyawan perlu untuk diberikan sosialisasi serta pendekatan secara psikologis mengenai nilai-nilai perusahaan agar timbul rasa memiliki terhadap perusahaan. Selain itu karyawan juga perlu untuk diberi kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan agar timbul rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.