

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data, pengetahuan skripsi, analisis, dan pembahasan data yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap OCB pada karyawan PT.Wahyudi Andy Laksito Setiarso. Hasil analisis menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kepuasan kerja, iklim organisasi, dan OCB pada karyawan PT. Wahyudi Andy Laksito Setiarso adalah :
 - a. Kepuasan kerja di PT.WALS dirasakan tidak efektif oleh karyawan bagian manajemen PT.WALS.
 - b. Iklim organisasi pada PT.WALS tergolong rendah karena kurang keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam kepentingan perusahaan.
 - c. OCB pada karyawan PT.WALS tergolong rendah pada beberapa aspek karyawan mudah mengeluh dalam situasi yang sulit, penggunaan fasilitas diluar kepentingan kerja, kurang berdisiplin dengan waktu, dan tidak bersedia lembur jika tidak diberikan insentif oleh perusahaan.
2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan. Kepuasan kerja karyawan PT Wahyudi Andy Laksito Setiarso sudah cukup baik. Akan tetapi pada dimensi pembayaran, sebagian besar responden merasa gaji dan tunjangan perusahaan yang diberikan belum

memenuhi kebutuhan hidup mereka, maka OCB akan turun. Sebaliknya jika kepuasan kerja dapat berjalan di perusahaan cukup baik, maka OCB akan tinggi. Selain itu, kepuasan kerja mempunyai nilai R^2 sebesar 0.590. Hal ini menunjukkan bahwa 59.0% OCB dijelaskan oleh faktor kepuasan kerja.

3. Iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan PT. WALIS. Jika iklim organisasi rendah maka OCB juga akan menjadi rendah. Sebaliknya, jika iklim organisasi tinggi maka OCB juga akan menjadi tinggi. Selain itu iklim organisasi mempunyai nilai R^2 sebesar 0.348. Hal ini menunjukkan bahwa 34,8% OCB . Maka, dapat dikatakan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. WALIS.
4. Variabel kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. WALIS dengan nilai R^2 sebesar 0,332 . Hal ini menunjukkan bahwa 33,2% OCB. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersamaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. WALIS

5.2 Saran

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

5.2.1 Saran-saran untuk penelitian lanjutan :

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat OCB antara lain : komitmen organisasi, kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

5.2.2 Saran-saran yang ditujukan untuk PT. Wahyudi Andy Laksito Setiarso(WALS)

1. Untuk variable kepuasan kerja saran yang diberikan PT. Wahyudi Andy Laksito Setiarso yaitu;
 - a. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap OCB karyawan PT. Wahyudi Andy Laksito Setiarso, hasil ini dapat menjadi bahan acuan bagi pimpinan dengan memperhatikan pembayaran gaji dan tunjangan untuk para karyawan untuk menyesuaikan dengan beban kerja karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang nantinya akan mempengaruhi munculnya perilaku OCB.
 - b. Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi yang berpengaruh terhadap OCB karyawan PT. Wahyudi Andy Laksito Setiarso, hasil ini dapat menjadi acuan bagi pimpinan dengan memberikan penjelasan dan arahan secara detail dan spesifik kepada bawahan

dan selalu memberikan motivasi bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja mereka.

- c. Terkait dengan perilaku OCB para pegawai, sebaiknya pihak pimpinan memberikan *reward* kepada para karyawan yang berprestasi, baik berbentuk finansial maupun non finansial serta menetapkan sanksi ataupun teguran kepada para karyawan yang tidak berdisiplin dengan jam masuk kerja sehingga secara efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengubah sikap para karyawan.
- d. Bagi atasan PT. Wahyudi Andy Laksito Setiarso agar dapat mendengarkan apa yang menjadi keluhan dan apa yang ingin didapatkan oleh karyawan, misalnya kenaikan gaji ataupun kenaikan jabatan. Selain itu memberikan kesempatan bagi karyawan yang ingin memberikan ide dan aspirasi mereka dalam penyelesaian pekerjaan demi kemajuan perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan.
- e. Bagi atasan PT. Wahyudi Andy Laksito Setiarso agar menumbuhkan budaya berbagi-belajar-bertindak, sehingga karyawan yang kesulitan menunaikan tugas yang diwajibkan kepadanya untuk mencapai tujuan, dapat terbantu oleh atasan. Menumbuhkan budaya berbagi-belajar-bertindak juga berarti memperkuat kebersamaan, sehingga karyawan akan semakin kompak dan semua berfokus pada tindakan efektif untuk mencapai tujuan utama organisasi.