

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan dan perumusan masalah penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*: Studi Kasus Pada PT. Ide Jaya Kreasindo”, yang telah disebutkan pada bab I dan setelah menganalisis data primer maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan PT Ide Jaya Kreasindo sudah cukup baik. Akan tetapi pada dimensi pembayaran, sebagian besar responden merasa gaji dan tunjangan perusahaan yang diberikan belum memenuhi kebutuhan hidup mereka dan tidak puas bila dibanding gaji yang diberikan *event organizer* lainnya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Ide Jaya Kreasindo sudah cukup baik. Namun, pada beberapa aspek diketahui bahwa pimpinan tidak selalu memberikan arahan dan penjelasan dalam menyelesaikan pekerjaan secara detail. Pimpinan hanya memberikan arahan pada situasi tertentu saja. Sementara itu karyawan PT. Ide Jaya Kreasindo bisa dikatakan memiliki perilaku OCB yang rendah, karena diketahui 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. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Pada uji t kepuasan kerja terhadap OCB t-hitung sebesar 8,153 dengan t-table 1,666, karena t-hitung \geq 1,666 dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ serta memiliki pengaruh sebesar 47% terhadap OCB. Maka, dapat dikatakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Ide Jaya Kreasindo.
3. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Pada uji t gaya kepemimpinan terhadap OCB t-hitung sebesar 5,399 dengan t-table 1,666, karena t-hitung \geq 1,666 dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ serta memiliki pengaruh sebesar 28% terhadap OCB. Maka, dapat dikatakan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Ide Jaya Kreasindo.
4. Variabel kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap OCB sebesar 52,4% dengan nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel atau $40,686 \geq 3,12$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersamaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Ide Jaya Kreasindo.

5.2 Saran

1. Saran-saran untuk penelitian selanjutnya:

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan *item* pernyataan pada kuisisioner yang valid dan reliabel.
- b. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan, masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi OCB yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan.

2. Saran-saran yang ditujukan untuk PT.Ide Jaya Kreasindo :

- a. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap OCB karyawan PT. Ide Jaya Kreasindo, 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 gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap OCB karyawan PT. Ide Jaya Kreasindo, 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.