

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan perilaku kewargaan organisasi/*organizational citizenship behavior* karyawan bagian pramuniaga Giant Hypermarket cabang Kalibata di Jakarta. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,575. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula OCB karyawan.

OCB karyawan bagian pramuniaga Giant Hypermarket cabang Kalibata di Jakarta ditentukan oleh kepuasan kerja sebesar 33% dan sisanya sebesar 67% dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti komitmen organisasi, kepemimpinan, kepribadian karyawan, iklim organisasi, kecerdasan emosional karyawan, dan dukungan organisasi.

Dari hasil pengolahan data OCB terlihat bahwa dimensi dari variabel OCB yang paling tinggi dimiliki karyawan adalah dimensi *civic virtue*, yakni sebesar 20,46%. Sedangkan dimensi yang persentasenya rendah adalah *altruism*, yakni sebesar 19,23%.

Selanjutnya, dari hasil pengolahan data kepuasan kerja, terlihat bahwa indikator yang paling tinggi dimiliki karyawan adalah pengawasan, yakni sebesar 13%. Sedangkan indikator yang persentasenya rendah adalah gaji yakni 12,1%.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan perilaku kewargaan organisasi/*organizational citizenship behavior* karyawan bagian pramuniaga Giant Hypermarket cabang Kalibata di Jakarta. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan OCB karyawan.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan harus dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan bagian pramuniaganya. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan OCB yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan kreatifitas pada organisasi, selain itu dapat pula meningkatkan kinerja karyawan.

Dari kesimpulan di atas terlihat bahwa kepuasan kerja yang perlu terus ditingkatkan adalah aspek pengawasan. Dalam hal ini atasan haruslah terus bersedia membimbing para bawahannya dalam pekerjaan dan menegur kesalahan yang dilakukan bawahan untuk dapat segera diperbaiki, sedangkan kepuasan kerja yang perlu ditingkatkan adalah dari aspek gaji. Karyawan haruslah diberi gaji yang pantas sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, dan diberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan di atas, saran – saran yang kiranya dapat diberikan oleh peneliti adalah :

1. Perlu adanya pengawasan yang berkelanjutan dan konsisten dari atasan kepada bawahannya. Contohnya seperti atasan bersedia membimbing

bawahannya mengenai pekerjaan dan bersedia menegur kesalahan bawahannya dalam bekerja.

2. Perlunya pemberian gaji yang pantas dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan dan cukup untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya agar karyawan mempunyai OCB yang tinggi.