

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisis data primer mengenai pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Divisi Redaktur Pelaksana, Divisi Pengembangan Produk, Divisi Pracetak, dan Divisi Akuntansi dan Keuangan PT. Trubus Swadaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja PT. Trubus Swadaya cukup baik, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dengan apa yang mereka terima dan mereka harapkan. Sementara sebagian kecil karyawan masih ada yang menanggapi negatif beberapa dimensi yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian kecil karyawan masih merasa kurang puas dengan apa yang mereka terima selama ini. Seperti masalah promosi, pengawasan, dan rekan kerja..
2. Kondisi iklim organisasi pada PT. Trubus Swadaya termasuk dalam kategori kurang baik. Hal ini dapat terlihat dari banyaknya tanggapan-tanggapan negatif terhadap berbagai dimensi dalam iklim organisasi, diantaranya mengenai rendahnya rasa tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan, kurangnya dukungan yang diberikan rekan kerja dan atasan, masih kurangnya penanganan resiko perusahaan, rendahnya pengelolaan konflik dalam perusahaan, rendahnya perasaan bangga terhadap

perusahaan serta rendahnya tingkat loyalitas terhadap perusahaan. Sementara itu untuk kondisi OCB PT. Trubus Swadaya sudah cukup baik, tetapi masih ada beberapa indikator OCB yang harus ditingkatkan, yaitu *courtesy* dan *sportsmanship*.

3. Terbukti secara empiris kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB pada PT. Trubus Swadaya, khususnya pada Divisi Redaktur Pelaksana, Divisi Pengembangan Produk, Divisi Pracetak, dan Divisi Akuntansi dan Keuangan.
4. Terbukti secara empiris iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB pada PT. Trubus Swadaya, khususnya pada Divisi Redaktur Pelaksana, Divisi Pengembangan Produk, Divisi Pracetak, dan Divisi Akuntansi dan Keuangan.
5. Terbukti secara empiris kepuasan kerja dan iklim organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB pada PT. Trubus Swadaya, khususnya pada Divisi Redaktur Pelaksana, Divisi Pengembangan Produk, Divisi Pracetak, dan Divisi Akuntansi dan Keuangan.

5.2 Saran

1) Saran-saran untuk penelitian lanjutan:

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan *item* pernyataan pada kuisioner yang valid dan reliabel.
- b. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk kepuasan kerja dan iklim organisasi yang hanya memiliki nilai sebesar 15.7%, maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi OCB yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan.

2) Saran-saran yang ditujukan untuk PT.Trubus Swadaya:

- a. Memperhatikan kepuasan kerja pegawai dengan mengkaji beberapa indikator kepuasan kerja, seperti adanya peluang naik jabatan dan kesempatan mengembangkan karir, sehingga pegawai yang potensial tidak pindah dari PT. Trubus Swadaya.
- b. PT. Trubus Swadaya sebaiknya memperhatikan seluruh aspirasi dan keterlibatan setiap karyawannya dalam setiap proses pengambilan keputusan, menyediakan fasilitas atau wadah yang dapat menampung seluruh aspirasi, kritik, ataupun saran dari seluruh karyawannya.
- c. Atasan hendaknya menjalin hubungan sosial yang baik terhadap bawahannya, dengan menganggap semua karyawan adalah bagian dari keluarga yang harus selalu diperhatikan dan dijaga agar tercipta iklim yang harmonis dan kondusif yang nantinya akan berdampak pada loyalitas dan target perusahaan.

- d. Walaupun kepuasan kerja , iklim organisasi, dan OCB para karyawan sudah cukup baik, sebaiknya PT. Trubus swadaya tetap meningkatkan aktualisasi semua peraturannya secara totalitas dan adil, serta selalu memberikan *reward* kepada para karyawan yang berprestasi dan menetapkan sanksi kepada para karyawan yang bersalah secara adil dan proporsional, disertai dengan pelaksanaannya yang sesuai dan secepat mungkin sehingga dapat secara efektif mempertahankan dan meningkatkan kondisi positif dari ketiga variabel tersebut.