

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Metindo Era Sakti Bekasi maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa, terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya, jika kepuasan kerja tinggi maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan tinggi, dan sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan rendah.

2. Sedangkan berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh kepuasan kerja sebagai salah faktor yang mempengaruhi besarnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 37,04% yang artinya masih ada faktor-faktor lain sebesar 62,96% yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

#### B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Metindo Era Sakti Bekasi. Hal ini membuktikan

bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Implikasi dari penelitian ini adalah dengan tingginya kepuasan kerja tiap karyawan akan menciptakan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi hal ini mengakibatkan keselarasan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat membuat karyawan memiliki OCB yang tinggi. Karyawan akan senantiasa secara sukarela membantu dan menolong rekan kerja, dimana hal ini secara tidak langsung dapat meningkatkan efektifitas perusahaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data indikator terbesar kepuasan kerja karyawan timbul karena Gaji. Gaji yang sesuai dapat membuat karyawan merasa puas dan terpenuhi kebutuhannya dalam kehidupan sehingga dapat meningkatkan OCB karyawan dalam bekerja.

Meskipun bukan hanya kepuasan kerja saja yang mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Metindo Era Sakti Bekasi karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Oleh karena itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat, yaitu :

1. Perusahaan perlu membuat, memperhatikan dan menjaga konsistensi organisasinya khususnya pada indikator kepedulian dengan cara membentuk nilai dan norma yang dapat tercermin pada peraturan perusahaan dengan berorientasi pada rasa kepuasan dan kenyamanan operasional pekerjaan yang menjaga stabilitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan pada indikator inilah yang nantinya akan membentuk norma, nilai dan perilaku karyawan menjadi positif, sehingga membuat kepuasan kerja pada karyawan PT. Metindo Era Sakti menjadi optimal.
2. Berdasarkan perhitungan rata-rata skor pada kepuasan kerja didapat rekan kerja menjadi indikator yang rendah, sehingga perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kerja sama team dalam rekan kerja dapat menciptakan integrasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Oleh sebab itu aktifitas karyawan di perusahaan sangat tergantung dari rekan kerja yang diperoleh serta pengawasan didalam perusahaan tersebut.
3. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat memberikan pembinaan pada para karyawan dengan memberikan pelatihan kerja untuk menunjang pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pengetahuan dan

keterampilan yang baik dibutuhkan dalam membuat perencanaan yang matang dan pemecahan masalah. Sehingga karyawan dapat bertoleransi dengan keadaan yang tidak menguntungkan bagi perusahaan terkait dengan indikator terendah OCB yaitu kepedulian (*Conscientiousness*).

4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengetahui lebih dalam tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)