

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dan pembahasan dari hasil penelitian tentang “Hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada Karyawan Kantor Pusat Bank Muamalat Indonesia”, maka kesimpulan yang diperoleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang diberikan perusahaan.
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa tingkat kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan hasil pengujian data, besaran *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja sebesar 18,0%.

B. Implikasi

Peneliti menyimpulkan dari penelitian, peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Bank Muamalat Indonesia, terbukti bahwa kepuasan kerja merupakan beberapa faktor yang menentukan dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan Bank Muamalat Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian, maka implikasi dari penelitian ini adalah untuk mengatasi rendahnya *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan di perusahaan, perusahaan sudah seharusnya sejak dini memberikan karyawan pemahaman mengenai *organizational citizenship behaviour (OCB)*, menjadi salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan yang mana dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pengolahan data kepuasan kerja dilihat bahwa hal yang perlu diperhatikan untuk karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja berada pada pengawasan dan harus terus dimiliki karyawan adalah berada pada pekerjaan itu sendiri

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diperoleh implikasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memicu *organizational citizenship behaviour (OCB)*, karena dengan kepuasan kerja yang rendah, pada akhirnya *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan akan semakin rendah.

Pengaruh kepuasan kerja yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) menunjukkan bahwa saat kepuasan kerja berada pada tingkatan yang positif dan signifikan maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* ke arah positif dan signifikan pula. Perusahaan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat menciptakan *organizational citizenship behavior* yang tinggi pula.

C. Saran

Berdasarkan implikasi yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran yang dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Kantor Pusat Bank Muamalat Indonesia sebaiknya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (OCB).
2. Kantor pusat Bank Muamalat Indonesia, sebaiknya meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memenuhi setiap kebutuhan sesuai dengan indikator yang peneliti teliti di atas, dan yang harus dikurangi dan diperhatikan perusahaan adalah dari indikator pengawasan. Pengawasan di perusahaan terlalu ketat yang mengakibatkan karyawan tidak nyaman bekerja di perusahaan dan menimbulkan rendahnya *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan, maka dari itu perusahaan harus mengurangi pengawasan yang ketat agar karyawan diberikan sedikit kebebasan untuk bekerja agar karyawan mendapatkan kenyamanan saat bekerja.

3. Untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan di Kantor Pusat Bank Muamalat Indonesia, perusahaan harus bisa meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan dengan memberikan dorongan kerja agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik yaitu berupa pemberian *reward*, atau juga *punishment*. Sehingga karyawan bertanggung jawab dan termotivasi pada pekerjaannya dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selain itu, atasan juga harus memberikan kepada karyawannya agar dapat bekerja dengan baik.