

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. *Iron Wire Work* Indonesia hal ini dapat ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung} = 4.51 > t_{tabel} = 1,68$ , artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin meningkat *Organizational Citizens Behavior*, sebaliknya jika kepuasan kerja yang diberikan rendah maka akan mengakibatkan menurunnya *Organizational Citizenship Behavior*.

Besar variasi *Organizational Citizenship Behavior* ditentukan oleh terjadinya kepuasan kerja sebesar 37,40%. Hubungan antara kepuasan kerja (variabel X) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (variabel Y) adalah linier dan signifikan dengan nilai regresi signifikan  $F_{hitung} (20,31) > F_{tabel} (4.13)$  dan nilai regresi linier  $F_{hitung} (0,81) < F_{tabel} (2.65)$ .

*Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada PT. *Iron Wire Work* Indonesia ditentukan oleh kepuasan kerja sebesar 37,40% dan sisanya sebesar 62,60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu stres kerja dan masa kerja yang kurang lama.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada PT. Iron Wire Work Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dalam menentukan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*.

Impilkasi dari penelitian ini adalah untuk dapat menciptakan *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi pada karyawan, perusahaan harus dapat membuat karyawan merasa puas terhadap gaji pokok, dan pekerjaan yang diberikan.

Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa pada variabel *Organizational Citizenship Behavior*, indikator yang memiliki skor tertinggi adalah indikator menghindari masalah dalam bekerja yaitu sebesar 20,89 %. Sedangkan indikator membantu rekan kerja memiliki skor terendah yaitu 19,03%. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja yang memiliki skor tertinggi yaitu indikator gaji pokok sebesar 25,54%. Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan *Organizational Citizenship Behavior*, sebaiknya perusahaan harus menjaga tingkat kepuasan kerja yang baik kepada karyawan. Agar karyawan merasa nyaman dan senang dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memperhatikan beban kerja dan kepemimpinan yang baik kepada karyawan. Selanjutnya perusahaan juga harus memperhatikan unsur lain seperti tunjangan dan kerjasama antar rekan sekerja.

Hal ini dapat diwujudkan dengan memperbaiki dan menjalin komunikasi yang baik di dalam perusahaan. Karena dengan adanya hal tersebut karyawan akan merasa puas dan dapat menciptakan *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang kiranya dapat diberikan oleh peneliti dalam rangka meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* adalah:

1. Perusahaan sebaiknya mampu menjalin kerja sama antar teman sekerja agar kepuasan kerja secara berkesinambungan untuk tetap menjaga *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan.
2. Perusahaan sebaiknya memberikan tunjangan yang sesuai kepada karyawan, untuk menciptakan terjadinya *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan.
3. Kepimpinan harus memberikan contoh kepada karyawan untuk menjalin kerjasama yang baik antar teman sekerja.