

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisis data hasil penelitian mengenai “Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT X”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT X, berdasarkan hasil analisis deskriptif adalah:
  - a. *Employee Engagement* yang dirasakan karyawan PT X tergolong dalam kategori rendah.
  - b. Kepuasan Kerja yang dimiliki karyawan PT X dalam kategori yang kurang baik.
  - c. *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT X tergolong dalam kategori rendah.
2. *Employee Engagement* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT X. Jika karyawan merasakan *Employee Engagement* yang tinggi, maka karyawan cenderung akan berperilaku OCB. Hal tersebut dilihat dari hasil tertinggi jawaban responden pada skor tidak setuju (ts) sebesar 43.22% menyatakan karyawan PT X kurang mampu dalam membuat sebuah gagasan baru ketika sedang bekerja, sedangkan hasil terendah jawaban responden berada pada skor sangat setuju (ss) yaitu sebesar 7.63% yang menyatakan karyawan mampu membuat sebuah

gagasan baru ketika menyelesaikan pekerjaannya.

3. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT X. Jika karyawan merasakan kepuasan kerja yang kurang baik, maka karyawan cenderung enggan untuk berperilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Hal tersebut dilihat dari hasil tertinggi jawaban responden pada skor sangat tidak setuju (sts) yaitu sebesar 41.53% yang menyatakan, karyawan kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya ketika sedang menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan hasil terendah jawaban responden berada pada skor sangat setuju (ss) sebesar 12.71% yang menyatakan tidak adanya prosedur yang jelas dalam proses promosi jabatan sehingga timbulnya ketidakpuasan dalam diri karyawan dalam bekerja dan meniti karirnya diperusahaan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Saran untuk peneliti lanjutan:
  - 1.1 Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lain yang mendukung variabel terikat OCB antara lain budaya organisasi, gaya kepemimpinan, stres kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan kemudian masih banyak lagi yang bisa dikembangkan.
  - 1.2 Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang sama namun dengan objek penelitian yang berbeda

atau menggunakan variabel yang berbeda dengan objek penelitian yang sama.

## 2. Saran untuk PT X:

2.1 Perusahaan diharapkan mampu memenuhi kebutuhan karyawan yang dirasa tidak memuaskan dan menyediakan kebutuhan yang mendukung pekerjaan karyawan dalam hal ini perusahaan harus mampu melihat kondisi karyawan, apa yang dibutuhkan karyawan baik dari segi pendapatan mereka ataupun fasilitas pendukung mereka dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya, karena ketika karyawan merasa terpenuhi setiap kebutuhannya dan merasa nyaman dengan kondisi perusahaan maka karyawan akan memberikan kontribusi lebih pada perusahaan, dengan kondisi ini kan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan baik dan maksimal.

2.2 Perusahaan disarankan mencoba dan memahami serta membuat evaluasi bagi karyawan PT X sekiranya apa yang harus diperbaiki dan apa yang kurang dari perusahaan maupun karyawannya PT X sendiri agar bisa bersinergi membangun perusahaan untuk bisa lebih baik lagi dalam mencapai tujuan perusahaan. Tidak semua karyawan PT X bisa mengungkapkan apa yang mereka rasakan, sehingga perusahaan harus meberikan peluang dan bersikap terbuka dengan semua masukan ataupun kritik untuk perusahaan, sehingga karyawan dengan senang hari memberikan pendapat serta tidak merasa

terbebani dengan pekerjaannya .

- 2.3 Untuk perusahaan sebaiknya mulai mulai dilakukan perbaikan dan sinergi antara karyawan dan manajemen seperti melakukan dialog antara karyawan dengan para atasan supaya terjadinya interaksi yang positif dan diharapkan perusahaan bisa memenuhi setiap kebutuhan karyawan dengan disesuaikan pada bebannya diperusahaan sehingga tercapai kepuasan kerja pada diri karyawan. Menciptakan kondisi kerja yang nyaman akan menghasilkan suasana yang positif, sehingga karyawan akan memiliki tanggung jawab dan bekerja lebih rajin lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan dibutuhkan adanya pengawasan dari atasan setiap karyawan PT X agar supaya bisa berkoordinasi lebih baik lagi demi tercapainya tujuan perusahaan.