

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Sinar Andaru, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan nilai t_{hitung} dari kepuasan kerja $5,026 > t_{tabel} 1,671$ Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB), dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah *organizational citizenship behavior* (OCB).
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan nilai t_{hitung} dari iklim organisasi $4,658 < t_{tabel} 1,671$. Artinya, semakin bagus iklim organisasi maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB), dan sebaliknya semakin buruk iklim organisasi maka semakin rendah *organizational citizenship behavior* (OCB).
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan nilai $F_{hitung} 35,670 > F_{tabel} 3,15$. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* (OCB).

Sedangkan semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB), begitupula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah *organizational citizenship behavior* (OCB) sedangkan semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* (OCB).

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan di atas, demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian ini adalah:

1. Secara empiris bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Sinar Andaru. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan iklim organisasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan di PT. Sinar Andaru. Kepuasan kerja dan iklim organisasi yang baik dapat mejadi pendorong bagi karyawan untuk dapat menumbuhkan *organizational citizenship behavior* pada diri karyawan. Dengan adanya OCB pada diri karyawan maka akan secara tidak langsung dapat meningkatkan efektifitas perusahaan.
2. Berdasarkan rata-rata hitung skor pada dimensi kepuasan kerja , dimensi terendah adalah rekan kerja. Tingginya tingkat persaingan di kantor membuat karyawan menjadi tidak saling percaya satu sama lain, serta ruang kantor yang di tata tertutup membuat karyawan jarang saling berkomunikasi sehingga kurangnya kedekatan yang terjalin antar karyawan. Merupakan

penyebab karyawan merasa kurang dekat dan tidak percaya terhadap satu sama lain. Padahal keakraban dan rasa saling percaya antar karyawan harus ditumbuhkan karena jika tidak maka ini akan menjadi terhambatnya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

3. Berdasarkan rata-rata hitung skor pada dimensi iklim organisasi yang paling rendah adalah identitas atau komitmen karyawan. Rendahnya dimensi identitas atau komitmen karyawan dapat dilihat dari tingginya tingkat turnover yang mencapai 17 orang di tahun 2015 kemarin. Hal ini dikarenakan masih banyak karyawan yang kurang paham dengan visi, misi dan tujuan dari perusahaan yang mengakibatkan kurang selarasnya antara keinginan pribadi dengan keinginan organisasi dan karyawan pun tidak akan memiliki rasa memiliki atau *sense of belonging* yang tinggi. Ini mengakibatkan karyawan tidak akan semangat dalam menjalankan tugasnya, dan tidak memberikan upaya terbaiknya untuk perusahaan. Jika sudah begini maka pihak perusahaanlah yang akan dirugikan.
4. Sedangkan dalam variabel *organizational citizenship behavior* (OCB), dimensi yang paling rendah adalah *civic virtue* dan terendah terdapat pada indikator mengikuti perubahan organisasi terutama dalam bidang IPTEK. Rendahnya dimensi *civic virtue* terutama pada indikator mengikuti perubahan organisasi sangat rendah disebabkan tidak siapnya karyawan terhadap perubahan-perubahan yang terjadi tidak hanya pada perusahaan mereka saja tetapi secara global, ketidaksiapan ini menyebabkan karyawan merasa lelah dengan tuntutan yang diberikan oleh perusahaan padahal

tuntunan itu sudah menjadi hal wajar karena terjadinya banyak perubahan didunia bisnis. Selain itu juga kurangnya kepedulian karyawan terhadap perubahan yang terjadi tidak hanya di dalam perusahaanya tetapi lebih luas lagi menyebabkan karyawan buta akan perubahan tersebut dan akhirnya karyawan pun acuh tak acuh terhadap perubahan perusahaan dan akhirnya menyebabkan berkurangnya produktifitas karyawan.

5. *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada karywan PT. Sinar Andaru tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan iklim organisasi saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa kepuasan kerja dan iklim organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai.

C. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat bagi PT. Sinar Andaru, yaitu:

1. Pihak perusahaan perlu memperhatikan, meningkatkan dan membangun faktor-faktor yang dapat menaikkan kepuasan serta iklim organisasi didalam perusahaan, sehingga karyawan dapat memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi pula.
2. Untuk dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan, perusahaan harus memperhatikan dimensi civic virtue

rasa percaya dan juga rasa keterlibatan karyawan pada perusahaan. Caranya dengan menyelenggarakan workshop tentang dunia bisnis, selain itu juga disarankan perusahaan untuk mengadakan pelatihan kepada karyawan yang kurang ahli dengan IPTEK sehingga mereka tidak tertinggal dan siap untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi didalam perusahaan terutama dalam ha IPTEK.

3. Sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan membangun suasana yang harmonis didalam kantor sehingga antar karyawan dapat saling mengenal dan dekat serta saling percaya. Dan disarankan perusahaan melakukan Outbond atau sering melakukan pertemuan-pertemuan untuk dapat menjalin kedekatan antar karyawan. Meningkatnya kepuasan kerja pegawai mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan dengan efektif dan efisien.
4. Dalam variabel iklim organisasi, untuk meningkatkan iklim organisasi sebaiknya perusahaan dapat membangun iklim yang baik dan kekeluargaan, dimulai dari komunikasi antar pimpinan dan karyawan yang intens sehingga karyawan merasa dikantor tidak tertekan dan juga karyawan merasa bahwa perusahaan ini adalah sebagai bagian dari hidup karyawan tersebut. Sehingga terjainlah saling percaya antara karyawan dan perusahaanya. Maka dengan begitu akan munculah rasa komitmen yang tinggi pada karyawan. Selain itu juga, perusahaan dapat mencoba untuk

melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan perusahaan sehingga akan memunculkan rasa memiliki yang tinggi pada karyawan.

5. Bagi penelitian selanjutnya, agar meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah subjek penelitiannya maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam, dengan demikian kesimpulan yang diperoleh lebih menyeluruh.