

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistic dan pembahasan dari penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Pt. Pln Unit Layanan Pelanggan Tanjung Balai Karimun, maka didapat beberapa kesimpulan yaitu :

1. Secara parsial variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, dan secara bersama-sama variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. Maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka semakin tinggi pula dampaknya terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Tanjung Balai Karimun
2. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai sebesar 0,532. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior PT.PLN Tanjung Balai Karimun sebesar 53,2%, sisanya 46,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini
3. Berdasarkan pembahasan dan analisis statistik dalam penelitian ini dapat disimpulkan terdapat pengaruh Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di PT. PLN

Unit Layanan Pelanggan Tanjung Balai Karimun yang berarti hipotesis pertama, kedua, dan ketiga diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti selama melakukan penelitian di PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Tanjung Balai Karimun, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dalam rangka peningkatan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Tanjung Balai Karimun harus mampu dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dari beberapa indikator pada kepuasan kerja, supervisor (pengawasan) memiliki tingkat jawaban yang paling rendah. Supervisor disarankan mampu untuk membangun komunikasi baik antara atasan dan bawahan sehingga terjalin hubungan baik dalam meningkatkan kepuasan kerja bagi setiap karyawan. Saat karyawan merasa dihargai dan dibutuhkan oleh perusahaan maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan meingkat. Dilain sisi supervisor juga harus mampu bertindak tegas dalam pengawasan setiap kinerja karyawan, mampu memberi punishment bagi karyawan yang tidak menjalankan kewajiban sesuai dengan peraturan perusahaan. Memberikan kritik yang membangun dengan disertai saran untuk memperbaikinya dan mampu mengapresiasi ide dari karyawan sehingga akan mendorong semangat kerja dari karyawan. Rendahnya tingkat kepuasan kerja juga diukur dari stress kerja karyawan, maka saran dari penulis perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan sehat dan positig misalnya dengan mengadakan kegiatan olahraga bersama,

menyediakan buah dan cemilan sehat dikantor atau mengadakan seminar kesehatan bagi karyawan. Dilain sisi agar tercipta lingkungan positif penulis menyarankan perusahaan mampu memberikan setaip karyawan kesempatan untuk meningkatkan skill mereka agar karyawan tidak terjebak dalam rutinitas yang monoton dan membosankan dari kegiatan-kegiatan tersebut dapat memicu munculnya kepuasan kerja, dari kepuasan kerja yang baik maka Organizational Citizenship Behavior dapat terbentuk dengan sendirinya.

2. Dalam meningkatkan komitmen organisasi pada PT.PLN Unit Layanan Pelanggan Tanjung Balai Karimun, indikator komitmen berkelanjutan memiliki nilai yang cukup rendah dalam kuesioner. Seorang karyawan yang meampu bekerja dengan baik akan merasa senang dan bangga bila dihargai hasil kerjanya. Saran peneliti adalah dengan memberikan reward bagi karyawan yang memiliki kinerja baik dan berprestasi dalam perusahaan misalnya dengan memberi insentif yang artinya mengakui pekerjaan dan dedikasi karyawan. Dilai sisi perusahaan harus mampu meningkatkan etos kerja, dengan adanya standar etika kerja yang tinggi membuat karyawan merasa termotivasi namun tetap dihormati. Etika kerja yang baik menjamin setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berprestasi dalam perusahaan dan mengembangkan karir. Saat memiliki hak yang sama kama komitmen organisasi akan terbentuk pada diri karyawan.
3. Dalam indikator ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR , Sifat Sukarela (*Conscientiousness*) memiliki nilai yang paling rendah, mengapa sifat sukarela memiliki nilai yang rendah karena karyawan tidak memiliki

dorongan dalam melakukannya. Saat tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam diri karyawan PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Tanjung Balai Karimun tinggi maka Organizational Citizenship Behavior akan muncul dengan sendirinya pada diri karyawan. Saat Organizational Citizenship Behavior tinggi maka kualitas MSDM dalam perusahaan akan baik yang tentunya akan mempengaruhi tingkat pencapaian tujuan perusahaan. Maka peneliti menyarankan agar perusahaan mampu memberikan perhatian lebih bagi karyawan demi keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan.

4. Penelitian ini membahas mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Tanjung Balai Karimun. Maka untuk itu peneliti menyarankan adanya penelitian lanjut dan mendalam menambah atau mengganti variabel bebas terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.