

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja di PT. Woodka Kreasi Muda Bangsa saat ini masih tergolong dalam kriteria cukup baik, yang mana didalamnya diukur melalui 5 indikator, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, imbalan, atasan, rekan kerja dan dan kesempatan promosi. Indikator kepuasan terhadap pekerjaan memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. Woodka Kreasi Muda Bangsa sudah merasa puas dengan pekerjaannya, sedangkan kesempatan promosi memperoleh skor yang paling rendah akan tetapi masih masuk kriteria cukup baik, secara umum semua indikator masuk dalam kriteria cukup baik.
2. Komitmen Organisasi di PT. Woodka Kreasi Muda Bangsa saat ini masih tergolong cukup baik. Karena diukur melalui 3 indikator, yaitu komitmen afektif , komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen normatif memperoleh persentase tertinggi dengan kriteria baik, hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. Woodka Kreasi Muda Bangsa sudah memiliki komitmen yang baik, sedangkan komitmen afektif dan berkelanjutan memiliki skor yang paling terendah akan tetapi masih masuk

kriteria cukup baik, secara umum semua indikator masuk dalam kriteria cukup baik.

3. *Organizational citizenship behavior* di PT. Woodka Kreasi Muda Bangsa saat ini masih tergolong cukup Baik. Karena diukur melalui 5 indikator, yaitu sikap sukarela ,sopan santun ,sikap toleransi ,disiplin dalam bekerja dan tanggung jawab terhadap organisasi . tindakan sukarela memperoleh persentase tertinggi dengan kategori baik, hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. Woodka Kreasi Muda Bangsa memiliki sikap sukarela, sedangkan sopan santun memiliki skor yang paling rendah dengan persentase cukup baik, akan tetapi masih masuk kategori cukup baik secara umum semua indikator masuk dalam kategori kinerja yang cukup baik.
4. Secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* dan memiliki Pengaruh yang positif yang telah dibuktikan dengan pengujian hipotesis, Maka jika Kepuasan kerja meningkat maka akan berpengaruh kepada *Organizational citizenship behavior* PT. Woodka Kreasi Muda Bangsa.
5. Secara parsial, komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* dan memiliki Pengaruh yang positif yang telah dibuktikan dengan pengujian hipotesis, Maka jika komitmen organisasi meningkat maka akan berpengaruh kepada *Organizational citizenship behavior* PT. Woodka Kreasi Muda Bangsa.

6. Secara keseluruhan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* di PT. Woodka Kreasi Muda Bangsa dengan pengaruh yang cukup besar.

5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *Organizational citizenship behavior* pada PT. Woodka Kreasi Muda Bangsa maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh Perusahaan yaitu :

1. Kepuasan kerja cukup baik pada PT. Woodka Kreasi Muda Bangsa. Indikator terendah pada variabel kepuasan kerja ada pada indikator kesempatan promosi untuk meningkatkan kesempatan promosi penulis menyarankan dengan cara memberikan pelatihan atau memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan agar kesempatan promosi dapat tercapai, Namun dalam hal ini karyawan harus tetap mampu memberikan yang terbaik terhadap pekerjaannya yang dibebankan dan menjadi tanggung jawab.
2. Komitmen organisasi pada PT. Woodka Kreasi Muda Bangsa cukup baik. Indikator terendah pada variabel komitmen organisasi ada pada komitmen afektif dan berkelanjutan Agar komitmen afektif dan normatif meningkat penulis menyarankan dengan cara memperhatikan kesejahteraan karyawan seperti gaji, imbalan dan lainnya dan memberikan rasa yakin bahwa apa

yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya adalah berharga bagi perusahaan, sehingga karyawan merasa nyaman dan merasa mendapatkan dukungan yang penuh dari perusahaan. Hal ini dapat membuat karyawan bertahan berada dalam organisasi

3. Prilaku Kewargaan Organisasi pada PT. Woodka Kreasi Muda Bangsa cukup baik, indikator terendah pada variable Prilaku Kewargaan Organisasi ada pada indikator courtesy (sopan santun). Penulis menyarankan agar karyawan menjaga hubungan baik dan saling menghargai dan karyawan juga mempunyai peran untuk memajukan perusahaan.
4. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational citizenship behavior* karyawan penulis menyarankan agar dapat terus menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi, sehingga nantinya penelitian akan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
5. Bagi perusahaan, penulis menyarankan hendaknya perusahaan dapat mengenali kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawannya karena kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *Organizational citizenship behavior* pada karyawan