

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa
 - a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dengan indikator *Charisma, Inspirational, Individualized Consideration, Intelektual Stimulation* yang ditunjukkan pimpinan di PT. Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang termasuk ke dalam kategori baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu *Charisma* dan indikator dengan skor terendah yaitu *Inspirational* dan *Intelektual Stimulation*.
 - b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dengan indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pimpinan, dan rekan kerja yang ditunjukkan karyawan PT. Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang termasuk ke dalam kategori cukup baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu rekan kerja dan indikator dengan skor terendah yaitu gaji.
 - c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dengan indikator *affective commitment, continuence commitment, dan normative commitment* yang ditunjukkan PT. Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang termasuk ke dalam kategori cukup baik.

Indikator dengan skor tertinggi yaitu *continuence commitment* dan indikator dengan skor terendah yaitu *affective commitment* dan *normative commitment*.

- d. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku organisasi kewarganegaraan dengan indikator *altruism*, *courtesy*, *sportmanship*, *conscientiousness*, dan *civiv virtue* yang ditunjukkan karyawan di PT. Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang termasuk ke dalam kategori cukup baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu *altruism* dan indikator dengan skor terendah yaitu *conscientiousness*.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, maka semakin tinggi perilaku organisasi kewarganegaraan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, maka semakin tinggi perilaku organisasi kewarganegaraan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis bermaksud mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi pihak-

pihak yang terkait. Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk PT. Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang

1. Meningkatkan kepemimpinan transformasional dengan cara memberikan inspirasi kepada karyawan, agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pimpinan perlu lebih perhatian kepada karyawan agar karyawan merasa diperhatikan. Pimpinan perlu menstimulasi karyawannya untuk menggali potensi dan meningkatkan keterampilannya.
2. Meningkatkan kepuasan kerja dengan cara memberikan jumlah gaji yang memadai dan seharusnya, serta pemberian gaji diberikan secara tepat waktu, agar lebih meningkatkan kepuasan karyawan. Lebih memprioritaskan karyawan yang berprestasi untuk diberikan promosi jabatan. Karyawan perlu diberikan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja.
3. Menurunkan komitmen organisasi dengan cara memberikan nasihat kepada karyawan bahwa perlu bersyukur mendapatkan pekerjaan di perusahaan ini dan patut bangga berada di perusahaan ini. Memberikan bonus atau insentif kepada karyawan yang berprestasi ataupun yang sedang memiliki kebutuhan darurat.
4. Meningkatkan perilaku organisasi kewarganegaraan dengan cara mengecek kembali hasil kerja agar tidak adanya kesalahan atau pekerjaan yang terlewat. Mengadakan pelatihan kepada karyawan yang

kurang memiliki keterampilan dan pengetahuan, agar meningkatkan mutu kerja. Memberikan saran berdasarkan temuan di lapangan untuk di tindaklanjuti, agar menjadi perubahan yang lebih baik untuk perusahaan.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya tidak terpaku hanya pada faktor-faktor dalam penelitian ini, namun dapat menambah faktor lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi perilaku organisasi kewarganegaraan seperti halnya faktor peranan nilai, persepsi dukungan organisasi, iklim organisasi, keadilan organisasi, inovatif, harga diri, dan lain sebagainya. Selain itu agar hasil penelitian ini dapat digunakan secara luas, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan subjek penelitian tidak hanya terpaku pada PT. Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang, namun dapat menggunakan subjek penelitian lainnya seperti halnya Lembaga atau perusahaan lain pada umumnya.