

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. a. Persepsi dukungan organisasi pada karyawan KPSBU Lembang yang diukur berdasarkan 3 indikator yaitu diantaranya adalah kepemimpinan yang efektif; Praktik sumber daya manusia yang baik; kondisi kerja yang diinginkan dan perlakuan yang adil Secara keseluruhan memiliki persentase pada kategori baik. Presentase indikator tertinggi berada pada indikator kondisi kerja yang diinginkan dan perlakuan yang adil, sedangkan presentase terendah berada pada indikator praktik sumber daya manusia yang baik hal ini salah satu penyebabnya yaitu organisasi masih kurang memberi apresiasi pada karyawan.
- b. Kepuasan kerja pada karyawan KPSBU Lembang yang diukur berdasarkan 4 indikator yaitu diantaranya adalah Kepuasan terhadap upah; Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri; Kepuasan terhadap sikap pimpinan/ supervisi; Kepuasan terhadap rekan kerja, Secara keseluruhan memiliki persentasi pada kategori baik. Persentase indikator tertinggi berada pada indikator kepuasan terhadap rekan kerja, sedangkan presentase terendah berada pada indikator pada kepuasan terhadap pimpinan/supervise hal ini salah satu penyebabnya karena pimpinan masih

kurang dalam hal mendukung karyawannya dan kurang menampung aspirasi dari karyawan.

- c. Perilaku kewargaan organisasional pada karyawan KPSBU Lembang yang diukur berdasarkan 5 indikator diantaranya yaitu Perilaku membantu orang lain (*Altruism*); Kesadaran (*Conscientiousness*); Perilaku yang sportif (*Sportmanship*); Kebijaksanaan (*Civic Virtue*); dan Menjaga hubungan baik (*Courtesy*), Secara keseluruhan memiliki persentase pada kategori cukup baik. Presentase indikator tertinggi berada pada indikator Kesadaran (*Conscientiousness*), sedangkan presentase terendah berada pada indikator menjaga hubungan baik (*courtesy*) hal ini disebabkan karena masih terdapat karyawan yang enggan menyampaikan hal-hal baik mengenai organisasi dan masih terdapat karyawan yang belum bisa menerima perbedaan pendapat antar rekan kerjanya.
2. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional pada karyawan KPSBU Lembang.
  3. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial yang positif dan cukup signifikan antara kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional pada karyawan KPSBU Lembang.
  4. Secara simultan, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional pada karyawan KPSBU Lembang.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian mengenai persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasional pada KPSBU Lembang, maka penulis dapat memberikan saran diantaranya:

1. Persepsi dukungan organisasi pada karyawan KPSBU Lembang dikatakan dalam kategori baik, dengan indikator terlemah yaitu mengenai praktik sumber daya manusia yang baik yaitu perlakuan baik yang diterima oleh karyawan dari organisasi. Mengenai hal tersebut sebaiknya pihak organisasi dapat lebih meningkatkan persepsi dukungan organisasi pada karyawannya dapat dengan menambah kepedulian salah satunya dengan cara bertanya mengenai masalah yang dihadapi karyawan kemudian memberi apresiasi baik secara moril ataupun materil salah satunya dengan mengadakan acara rekreasi rutin untuk para karyawan.
2. Kepuasan kerja pada karyawan KPSBU Lembang dikatakan dalam kategori baik. Dengan indikator terendah pada kepuasan terhadap sikap pimpinan/supervisi mengenai hal tersebut sebaiknya pihak organisasi berusaha untuk meningkatkan kepuasan para karyawannya yang dapat dilakukan salah satunya dengan menambah fasilitas non fisik untuk menunjang kebutuhan para karyawannya dan pimpinan seperti diadakannya jaringan komunikasi yang dapat berupa *Focus Group Discussion (FGD)* yang membahas mengenai masalah masalah yang terjadi pada karyawan lalu didiskusikan dengan pimpinan untuk mencari jalan keluar dan memotivasi karyawannya dengan cara meningkatkan tentang

tujuan, sasaran dan menyampaikan apa yang perlu dilakukan agar hasil maksimal.

3. Perilaku kewargaan organisasional pada karyawan KPSBU Lembang dikatakan dalam kategori cukup baik dengan skor terendah mengenai indikator menjaga hubungan baik (*courtesy*). Berdasarkan hal tersebut, disarankan para karyawan untuk lebih meningkatkan sikap perilaku kewargaan organisasional terutama pada perilaku menjaga hubungan baik dengan pihak luar maupun pihak dalam dengan cara mendengarkan pendapat rekan kerja yang berbeda, tidak keras kepala dengan pendapat sendiri dan untuk menjaga nama baik organisasi dengan menyampaikan hal-hal baik mengenai organisasi kepada pihak luar, tidak menceritakan aib organisasi.
4. Perilaku kewargaan organisasional secara signifikan dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan KPSBU Lembang, kondisi ini sebaiknya dapat dimanfaatkan dengan baik. Mengenai hal tersebut bagi penelitian selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian yang serupa, agar menambahkan variabel lain seperti kecerdasan emosional, efikasi diri, kompetensi karyawan, budaya organisasi serta mencari indikator dan faktor lainnya yang mempengaruhi variabel perilaku kewargaan organisasional.