BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan berkaitan dengan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap di PT. Pos Indonesia Persero, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Budaya Organisasi di PT. Pos Indonesia Persero dengan menggunakan 4 indikator yaitu : nilai dasar organisasi, aturan-aturan organisasi, iklim organisasi dan perilaku orang dalam interaksi sosial, secara keseluruhan termasuk dalam kategori cukup. Namun indikator iklim organisasi berada pada kakegori kurang baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kepuasan Kerja di PT. Pos Indonesia Persero dengan menggunakan 5 indikator yaitu : pembayaran gaji atau upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi, dan penyelia, secara keseluruhan termasuk dalam kategori cukup. Namun indikator pekerjaan itu sendiri dan penyelia berada pada kategori kurang baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Organization Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Pos Indonesia Persero dengan menggunakan 5 indikator yaitu : *alturism*, *civic virtue*, *conscentiousness*, *courtesy*, *sportsmanship*, secara keseluruhan termasuk dalam kategori cukup. Namun pada indikator *alturism* memiliki skor aktual terendah diantara indikator lainnya.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di

PT. Pos Indonesia Persero. Namun tingkat pengaruh berkategori rendah, hal ini disebabkan oleh pengaruh dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja selain Budaya Organisasi.

5. Berdasarkan pengujian hipotesis Budaya Organisasi memberikan pengaruh secara parsial terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) di PT. Pos Indonesia Persero, namun tingkat pengaruh berkategori rendah, hal ini disebabkan oleh pengaruh dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) selain Budaya Organisasi. Kepuasan Kerja memberikan pengaruh secara parsial terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) di PT. Pos Indonesia Persero dengan tingkat pengaruh berkategori sedang, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Pos Indonesia Persero dengan tingkat pengaruh cukup tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran dan masukan yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Pos Indonesia Persero sebagai berikut :

1. Melihat hasil penelitian mengenai Budaya Organisasi di PT. Pos Indonesia Persero, responden menilai iklim organisasi yang dirasakan kurang mendukung karyawan dalam bekerja, penulis menyarankan kepada segenap jajaran pejabat dan karyawan di PT. Pos untuk. menciptakan iklim

organisasi yang baik dapat dimulai dari hal-hal kecil seperti misalnya, mengadakan rapat di tempat-tempat non formal, atau mengadakan acara olah raga bersama sehingga rasa keakraban antara sesama rekan kerja maupun atasan dan bawahan dapat tumbuh dan berlanjut ke tempat kerja.

2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kepuasan Kerja di PT. Pos Indonesia Persero, responden menilai pekerjaan yang digelutinya saat ini kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan, keterampilan, minat, dan harapan, penulis menyarankan kepada PT. Pos Indonesia Persero untuk melakukan evaluasi mengenai penempatan kerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kepuasan Kerja di PT. Pos Indonesia Persero, karyawan menilai atasannya saat ini kurang mampu memimpin dan mendukung bawahannya untuk bekerja dan berprestasi, penulis menyarankan kepada PT. Pos Indonesia Persero untuk memberikan pelatihan-pelatihan khusus seperti *caracter building*, *leadership training*, dsb, kepada para penyelia secara rutin dan berkala agar para penyelia tersebut dapat menjadi atasan yang berintegritas dan pimpinan yang baik.

4. Berdasarkan hasil penelitiaan mengenai *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di PT. Pos Indonesia Persero. Skor penilaian responden terendah berada pada indikator *alturism*, mengenai kesediaan untuk menolong rekan kerja yang dalam situasi biasa., penulis menyarankan PT. Pos Indonesia Persero melakukan pendekatan emosional kepada karyawan agar lebih meningkatkan sikap dan perilaku positif yang dapat membangun

perusahaan, seperti mengadakan seminar-seminar motivator untuk membangun karakter karyawan yang selalu berperilaku positif.