

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. Perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung berdasarkan indikator *altruism* (perilaku sukarela); *conscientiousness* (perilaku sukarela demi mencapai tujuan); *sportmanship* (sikap toleransi); *courtesy* (sopan santun); dan *civic virtue* (moral kewargaan) secara keseluruhan tergolong **cukup baik**. Indikator dengan skor tertinggi yakni *courtesy* (sopan santun) yang artinya banyak karyawan mengantisipasi terjadinya konflik dalam pekerjaan; menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja; serta mereka saling peduli terhadap rekan kerja, hal ini berkaitan dengan status karyawan yang mayoritas adalah PNS dengan beban kerja yang sama dan posisi bidang kerja yang setara serta usia yang lebih dari 46 tahun lebih saling menghargai satu sama lain dan dengan mayoritas status sudah kawin saling mengerti pada kehidupannya masing-masing. Serta masih ada indikator dengan total skor terendah yaitu berkaitan dengan *civic virtue* (moral kewargaan), yang artinya sebagian karyawan kurang bersedia untuk bekerja lembur guna membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerjanya tanpa diberikan gaji lembur; serta kurangnya ketersediaan menghadiri kegiatan

organisasi tanpa mengharapkan diberikannya imbalan atas kegiatan tersebut terlebih apabila karyawan dengan status yang sudah menikah maka akan mempertimbangkan hal tersebut.

2. Kepuasan kerja pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung dengan indikator pekerjaan itu sendiri; gaji; kesempatan promosi; pimpinan; dan rekan kerja secara keseluruhan tergolong **cukup puas**. Indikator dengan total skor tertinggi yakni pimpinan yang artinya banyak karyawan yang merasa puas dengan kualitas pimpinannya dalam organisasi dan mereka merasa bahwa pimpinannya memberikan motivasi bagi keberlangsungan pekerjaan di organisasi, hal ini berkaitan dengan pimpinan yang dapat mengatasi apabila terjadi sesuatu yang tidak diharapkan pada karyawan wanita yang lebih mudah mengalami stres sebab memiliki peran ganda khususnya yang telah menikah untuk memotivasi mereka dan memberikan semangat lebih guna memperbaiki mood mereka yang buruk menjadi lebih baik. Serta masih ada indikator dengan total skor terendah yaitu berkaitan dengan kesempatan promosi yang artinya sebagian karyawan merasa tidak mendapatkan kesempatan diberikannya peluang promosi dalam organisasi dan mereka merasa kurang puas dengan program pengembangan karir dalam organisasi terlebih apabila karyawan yang telah lama bekerja mengharapkan kehidupan pekerjaan dan kemajuan karir yang lebih baik lagi.
3. Loyalitas kerja pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung dengan indikator kesetiaan terhadap

pekerjaan; kecintaan terhadap apa yang dikerjakan; tanggung jawab terhadap pekerjaan; dan kesediaan karyawan ikut serta mencapai tujuan secara keseluruhan tergolong **cukup loyal**. Indikator dengan total skor tertinggi yakni kecintaan terhadap apa yang dikerjakan yang artinya sebagian karyawan berusaha bertahan diposisi jabatan saat ini untuk beberapa tahun kedepan; mereka mencintai pekerjaan yang diberikan sekalipun pekerjaan diluar jobdesk mereka; serta mereka bersemangat dengan pekerjaan yang mereka lakukan, hal ini berkaitan dengan karyawan yang telah lama bekerja dan usianya lebih dari 46 tahun menyukai pekerjaan yang stabil dan rutinitas yang sama tiap harinya sehingga jarang dari mereka ingin berpindah tempat bekerja. Serta masih ada indikator dengan total skor terendah yaitu berkaitan dengan kesetiaan terhadap pekerjaan, yang artinya sebagian karyawan merasa bahwa kepentingan pekerjaan mengganggu kepentingan pribadi diluar kerja, hal ini berkaitan dengan karyawan yang mayoritas sudah menikah dan memiliki anak mempunyai kepentingan keluarga yang membutuhkan kehadiran mereka; kemudian mereka kurang berusaha untuk melakukan tindakan yang menguntungkan organisasi karena masih terdapat kesalahan dan hambatan yang menyebabkan kurangnya memberikan keuntungan pada keberlangsungan organisasi, hal ini berkaitan dengan karyawan wanita yang rentan mengalami stres dalam bekerja sehingga terjadi kesalahpahaman yang terjadi antar rekan kerja.

4. Peningkatan perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja pada Karyawan Pusat Sains dan

Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung secara parsial. Berdasarkan hasil yang diperoleh, jelas bahwa karyawan membutuhkan kepuasan kerja guna meningkatkan perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) mereka, karena terpenuhinya kepuasan kerja itu penting dan memberikan dampak bagi peningkatan perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) pada karyawan yaitu karyawan dengan sukarela membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerjanya tanpa mengharapkan diberikannya gaji lembur atas pekerjaan tersebut dan bersedia dengan senang hati untuk menghadiri kegiatan organisasi tanpa imbalan apapun.

5. Peningkatan perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) dipengaruhi secara signifikan oleh loyalitas kerja pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung secara parsial. Berdasarkan hasil yang diperoleh, jelas bahwa karyawan perlu memperbaiki loyalitas kerja guna meningkatkan perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) mereka, karena meningkatnya loyalitas kerja itu penting dan memberikan dampak bagi peningkatan perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) pada karyawan yaitu karyawan lebih loyal pada kepentingan pekerjaan sekalipun diluar jam kerja; serta lebih berusaha dalam meminimalisir kesalahan dan mengatasi hambatan yang terjadi guna memberikan keuntungan pada keberlangsungan organisasi.
6. Peningkatan perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja dan loyalitas kerja pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung

secara simultan. Berdasarkan hasil yang diperoleh, jelas bahwa terpenuhinya kepuasan kerja dan meningkatnya loyalitas kerja itu penting, serta memberikan dampak bagi peningkatan perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) pada karyawan yaitu karyawan yang merasa puas dengan kesempatan promosi di dalam organisasi dan berusaha meningkatkan kesetiaan terhadap pekerjaannya akan lebih meningkatkan perilaku civic virtue (moral kewargaan) pada mereka yaitu untuk tanggung jawab pada kehidupan organisasi agar kualitas bidang pekerjaan berjalan dengan optimal.

Berdasarkan kesimpulan diatas, bahwa apabila Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung memperbaiki permasalahan yang terjadi pada kepuasan kerja dan loyalitas kerja, maka karyawan akan meningkatkan perilaku organisasi kewarganegaraannya (OCB), melihat bahwa kepuasan kerja, loyalitas kerja, memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB), serta kepuasan kerja dan loyalitas kerja bersama-sama memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB), sehingga semakin baik kepuasan kerja dan loyalitas kerja, maka semakin baik pula perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) yang diterapkan oleh karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis dapat memberikan saran diantaranya:

1. Perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) pada karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung termasuk dalam klasifikasi cukup baik dengan total skor tertinggi yakni *courtesy* (sopan santun). Yang mana hal ini, disarankan bagi Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung untuk mempertahankan dalam pemberian penghargaan (*reward*) lebih, baik itu secara materil atau non-materil pada karyawannya yang akan mendukung peningkatan keefektifan dan kegiatan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung lebih baik lagi. Dengan cara Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung dapat menunjukkan tindakan dan perilaku saling menghargai, etika yang pantas pada sesama rekan kerja, sopan santun yang baik, menjaga hubungan baik pada rekan kerja dan setiap bawahannya yang dapat diterapkan lebih baik lagi, sehingga perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) pada karyawannya dapat ditingkatkan.
2. Kepuasan kerja pada karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung termasuk dalam klasifikasi cukup puas dengan total skor tertinggi yakni pimpinan. Yang mana hal ini, disarankan bagi Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung untuk memberikan gaya kepemimpinan yang lebih baik lagi pada karyawan agar dapat memotivasi karyawan dalam keberlangsungan pekerjaannya didalam organisasi, yang artinya semakin karyawan merasa puas maka karyawan akan semakin memperlihatkan sikap

positif terhadap pekerjaannya. Dengan cara, Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan yang lebih sesuai dan memadai, serta meningkatkan perhatian terhadap perencanaan pada keberlangsungan organisasi, sehingga kepuasan kerja pada karyawannya dapat terpenuhi lebih baik lagi.

3. Loyalitas kerja pada karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung termasuk dalam klasifikasi cukup loyal dengan total skor tertinggi yakni kecintaan terhadap apa yang dikerjakan. Yang mana hal ini, disarankan bagi Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung untuk memberikan upaya keamanan pada lingkungan kerja organisasi agar karyawannya dapat bertahan dan bersemangat dengan pekerjaannya guna menunjang loyalitas kerja pada karyawannya. Dengan cara, Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung memperbaharui kebijakan yang sesuai, mengatur pembaharuan jalannya pelaksanaan tugas pada karyawannya agar terlaksana dengan baik, serta memberikan fasilitas keamanan yang dapat meningkatkan kewajiban pekerjaan pada karyawan. Sehingga, loyalitas kerja pada karyawannya dapat tercapai ke arah yang lebih baik lagi.
4. Peningkatan perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan loyalitas kerja pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN Bandung masih tergolong cukup baik. Melalui hal tersebut, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian yang serupa, agar menambahkan variabel persepsi

dukungan organisasi; karakteristik individu; komitmen organisasi, dan menambahkan jumlah sampel pada metode penelitiannya, serta mencari indikator dan faktor lainnya yang mempengaruhi variabel perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB).