BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya serta pembahasan yang disertai dengan teori-teori yang mendukung mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenhip Behavior (OCB)*, maka pada bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan akumulasi tanggapan responden pada masing-masing variabel di dapatkan kesimpulan bahwa karyawan PT. Trisapta Eka Maju sudah cukup puas dengan pekerjaannya namun dalam indicator penghasilan yang diberikan oleh perusahaan masih dinilai kurang karena penghasilan yang diberikan oleh perusahaan belum dapat memenuhi semua kebutuhan karyawan,
2. Berdasarkan akumulasi tanggapan responden pada masing-masing variabel didapatkan kesimpulan bahwa karyawan pada PT. Trisapta Eka Maju sudah cukup berkomitmen dengan organisasinya namun dalam indicator *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjuatan) masih dinilai kurang karena karyawan tidak akan bertahan pada PT. Trisapta Eka Maju ketika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik.
3. Berdasarkan akumulasi tanggapan responden pada masing-masing variabel didapatkan kesimpulan bahwa *Organizational Citizenhip Behavior (OCB)* pada PT. Trisapta Eka Maju cukup tinggi namun dalam indicator

Sportsmanship masih dinilai kurang karena sebagian besar karyawan suka mengeluh bila ada situasi dan kondisi yang kurang ideal di perusahaan dan tidak menyukai rekan kerja yang sering bertanya.

4. Berdasarkan pengujian hipotesis kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* baik secara parsial maupun simultan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran dan masukan yang berkaitan dengan kepuasankerja, komitmen organisasidan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. TrisaptaEkaMaju sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepuasan kerja di PT. Trisapta Eka Maju, responden menilai penghasilan yang diberikan oleh perusahaan belum dapat memenuhi semua kebutuhan karyawan. Makadariitu, penulis menyarankan agar perusahaan dapat lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan menaikan gaji karyawan minimal sama dengan Upah Minimum Karyawan (UMK) .
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai komitmen organisasi di PT. Trisapta Eka Maju, responden tidak akan bertahan pada PT. Trisapta Eka Maju ketika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik.Maka dari itu, penulis menyarankan agar perusahaan dapat memberikan jaminan keamanan dan keselamatan pada setiap karyawan dengan mengikutsertakannya kedalam lembaga asuransi.
3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di PT. Trisapta Eka Maju, responden suka mengeluh bila ada situasi dan

kondisi yang kurang ideal di perusahaan salah satunya yaitu ketika harus melakukan kerja lembur padahal tidak dibayar. Maka dari itu, penulis menyarankan agar perusahaan dapat mempertimbangkan kembali kebijakannya mengenai kerja lembur yaitu dengan memberikan kompensasi kepada karyawan yang kerja lembur.