BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan berkaitan dengan kepribadian dan kepuasan kerja pegawai yang berpengaruh terhadap perilaku peran ekstra (OCB) , peneliti memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepribadian, kepuasan kerja pegawai dan perilaku ekstra peran (OCB) di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung berada pada kategori baik. Yang dimana kepribadian dengan menggunakan 5 dimensi yaitu: Ekstraversi, kemampuan bersepakat, kenuranian, terbuka pada pengalam semua dalam kategori baik, namun pada dimensi stabilitas emosi berada pada kategori cukup baik hal ini dikarenakan tingkat emosional pegawai yang selalu berubah-ubah dan juga dengan keadaan tingkat kesulitan pekerjaan terkadang berbeda-beda.
2. Berdasarka hasil penelitian kepuasan kerja pegawai Dinas komunikasi dan Informatika kota bandung dengan menggunakan 5 dimensi yaitu : pekerjaan itu sendiri, atasan, upah dan gaji, rekan kerja berada dalam kategori puas, namun pada dimensi promosi jabatan berada pada kategori cukup puas hal ini karena proses kenaikan jabatan terjadi dalam kurun waktu yang cukup lama, dan proses seleksi yang sangat rumit sehingga

membuat pegawai memerlukan waktu yang lama untuk berada pada tinggkat posisi yang lebih baik.

3. Hasil tersebut menunjukkan perilaku ekstra peran (OCB) pada pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung dalam kategori baik. Dimana pegawai diskominfo memiliki tingkat kesadaran dalam melakukan pekerjaan lebih dari pekerjaan yang seharusnya mereka kerjakan. Perilaku ini memberikan dampak yang positif bagi pihak organisasi yang dimana dengan kesadaran pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang bukan kewajibannya menjadikan pekerjaan dalam organisasi lebih efektif dan lebih efisen.
4. Kepribadian memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku ekstra peran secara langsung maupun tidak langsung, terdapat hubungan yang cukup kuat dengan kontribusi yang diberikan sebesar 12,9%, dimana semakin baiknya kepribadian seorang pegawai akan diikuti oleh semakin baiknya perilaku ekstra peran dari pegawai tersebut.
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku ekstra peran secara langsung maupun tidak langsung dengan kontribusi yang diberikan sebesar 34%, dimana semakin baiknya kepuasan kerja dari seorang pegawai akan diikuti oleh semakin baiknya perilaku ekstra peran dari pegawai tersebut.
6. Hubungan antara kepribadian dengan kepuasan kerja pegawai memiliki hubungan secara signifikan, yang dimana pegawai yang memiliki kepribadian proaktif dan mampu menjalin hubungan baik dengan rekan

kerja maupun atasan mereka dapat memiliki kepuasan kerja yang lebih besar.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran dan masukan yang berkaitan dengan kepribadian, kepuasan kerja, dan perilaku ekstra peran (Organizational Citizenship Behavior) pada Dinas Komunikasi dan Informatika kota Bandung sebagi berikut :

1. Kepribadian pegawai Diskominfo Bandung secara keseluruhan sudah terbilang kategori baik namun tingkat stabilitas emosional pegawai masih perlu distabilkan lagi, karena dengan ketidak stabilan emosional pegawai akan mempengaruhi pada pekerjaan, rekan kerja bahkan lingkungan kerja itu sendiri. Oleh karena itu Dinas Komunikasi dan Informatika Bandung perlu mengadakan tes kestabilan emosional pegawai dalam waktu satu tahun sekali, karena ini akan membantu organisasi untuk mengetahui bagaimana pemikiran pegawai terhadap pekerjaan, lingkungan kerja dan organisasinya.
2. Kepuasan kerja pegawai Diskominfo Bandung sudah dalam kategori puas, namun pegawai kurang memiliki kepuasan dalam promosi jabatan. Oleh karena itu pemerintah perlu merekap ulang tentang peraturan kenaikan jabatan para pegawai pemerintah sehingga pegawai yang memiliki kinerja yang kompeten bisa mengembangkan karir kerjanya di posisi yang sesuai dengan kemampuannya. Pihak organisasi pun harus lebih memperhatikan

pegawai yang memiliki pengabdian sangat loyal pada organisasi namun masih belum mendapatkan kesejahteraan karir dengan cara pengangkatan pegawai menjadi PNS. Hal ini dilakukan agar bisa berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai yang lebih baik dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai.

3. Perilaku ekstra peran (*Organizational Citizenship Behavior*) pegawai Diskominfo bandung sudah dalam kategori baik, namun pegawai perlu lebih meningkatkan solidaritas kepada sesama rekan kerja dalam hal menolong pada saat salah satu rekan kerja berada dalam kesulitan. Karena sikap saling menolong antar sesama rekan kerja akan menjadikan lingkungan kerja lebih nyaman dan bersifat kekeluargaan, terbentuknya hal tersebut akan menciptakan kerja sama tim yang baik dan dapat pula meningkatkan kinerja organisasi meningkat.
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan calon peneliti untuk melakukan penelitian mengenai kepribadian, kepuasan kerja dan perilaku organisasi (OCB) secara bersama-sama atau simultan.