

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan :

1. Hasil analisis regresi menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, artinya jika kepuasan kerja meningkat maka *Organizational Citizenship Behavior* juga akan meningkat, sebaliknya jika kepuasan kerja menurun maka *Organizational Citizenship Behavior* juga akan menurun. Untuk variable kepuasan kerja, dimensi yang paling kuat hubungannya adalah dimensi gaji terhadap dimensi *courtes* pada variabel OCB.
2. Hasil analisis regresi menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, artinya jika komitmen organisasional meningkat maka *Organizational Citizenship Behavior* juga akan meningkat, sebaliknya jika komitmen organisasional menurun maka *Organizational Citizenship Behavior* juga akan menurun. Untuk variabel komitmen organisasional, dimensi yang paling kuat hubungannya adalah dimensi komitmen kelanjutan terhadap dimensi *conscientiousness* pada variabel OCB.

3. Hasil analisa data juga menunjukkan bahwa jika diuji secara bersama-sama, hasilnya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Pusat Badan SAR Nasional. Hal itu berarti kepuasan kerja dan komitmen organisasional harus lebih diperhatikan dan ditingkatkan oleh pihak organisasi agar bisa meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*.

6.2. Saran

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka pimpinan perlu melakukan peningkatan pada indikator-indikator berikut ini, yaitu menciptakan peluang yang sama dengan pegawai lain untuk promosi jabatan sehingga pegawai merasa senang, memberikan kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki pegawai, melaksanakan penilaian promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja sehingga pegawai merasa senang, hendaknya selalu memberikan masukan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan, selalu bersedia meluangkan waktu untuk mendiskusikan masalah yang dialami bawahan, menciptakan suasana terbuka dalam berbagi informasi mengenai teknis pelaksanaan tugas serta memberikan dukungan dari rekan kerja dalam penyelesaian pekerjaan. Pihak Badan SAR Nasional agar lebih memperhatikan pemberian gaji yang sesuai kepada para pegawai meliputi peningkatan tunjangan kinerja sesuai

dengan beban pekerjaan untuk memotivasi para pegawai dalam hal peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

2. Komitmen organisasional dalam diri pegawai Kantor Pusat Badan SAR Nasional agar dapat dipertahankan dan ditingkatkan, sehingga dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*. Peningkatan komitmen organisasional dari para pegawai senantiasa harus mendapatkan perhatian penting. Peningkatan komitmen organisasional terkait komitmen afektif dapat dilakukan dengan meningkatkan perhatian dari para pegawai terhadap berbagai masalah yang dihadapi Kantor Pusat Badan SAR Nasional. Untuk itu pihak Kantor Pusat Badan SAR Nasional harus senantiasa melibatkan para pegawai terhadap segala hal, terutama dalam pengambilan keputusan terkait permasalahan yang dihadapi oleh organisasi. Pihak Badan SAR Nasional agar lebih memperhatikan komitmen organisasional berkelanjutan para pegawai yang lebih mengarah pada nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan di Badan SAR Nasional bila dibandingkan dengan meninggalkan Badan SAR Nasional. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional berkelanjutan yang tinggi tetap tinggal dalam organisasi karena mereka butuh untuk berbuat demikian.
3. Selanjutnya agar *Organizational Citizenship Behavior* meningkat hendaknya pegawai selalu membantu rekan kerja ketika ada yang butuh bantuan, meningkatkan rasa solidaritas yang tinggi dalam menjalankan tugas setiap pegawai, memberikan saran/nasehat ketika

ada teman yang mempunyai masalah pribadi, selalu meningkatkan semua kemampuan pegawai, selalu membantu setiap pegawai lainnya yang butuh bantuan, meningkatkan perhatian terhadap perkembangan Basarnas agar melakukan perbaikan-perbaikan kinerja, selalu meningkatkan inisiatif kerja yang baik serta selalu menjaga ucapan ketika bicara dengan rekan kerja agar tidak menyinggung.

4. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang. Perluasan penelitian yang disarankan dari penelitian ini adalah menambah variabel independen yang mempengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu indikator-indikator penelitian yang digunakan dalam penelitian dapat ditambah dengan indikator-indikator lain diluar penelitian ini yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA