BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yakni tentang pengaruh *organizational citizenship behavior* karyawan terhadap kepuasan kerja, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. *Organizational citizenship behavior* yang dilakukan oleh karyawan kopdit Pelangi Kasih secara keseluruhan masuk kedalam kriteria sudah cukup tinggi terutama dalam indikator datang bekerja dengan tepat waktu, patuh terhadap aturan dan sistem koperasi yang berlaku, tanggung jawab terhadap organisasi koperasi, tidak mencari-cari kesalahan koperasi, tidak mengeluh dalam bekerja dan mengikuti acara-acara yang dilaksanakan oleh koperasi. Artinya sejauh ini *organizational citizenship behavior* yang dilakukan oleh karyawan sudah dilaksanakan dengan baik dan terlaksana sebagaimana yang diharapkan.
2. Tingkat kepuasan kerja karyawan Kopdit Pelangi Kasih secara keseluruhan termasuk dalam kriteria cukup tinggi. Artinya karyawan sudah merasa puas atas pekerjaan yang dilakukannya terutama dalam indikator diterimanya kehadiran di organisasi koperasi oleh karyawan lain, memahami deskripsi jabatan, tidak terlalu sulitnya kendalan dalam pekerjaan, ketersediaan rekan kerja membantu kesulitan pekerjaan, kesempatan melakukan pekerjaan yang berbeda, dan puas terhadap

pekerjaannya saat ini.

3. Pengaruh o*rganizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja karyawan Kopdit Pelangi Kasih berpengaruh positif signifikan.
4. Upaya-upaya meningkatkan kepuasan kerja melalui *organizational citizenship behavior* karyawan Kopdit Pelangi Kasih pihak manajemen telah berupaya dengan cara memberlakukan absensi *fingerprint*, melaksanakan pelatihan *leadership* dan *team work* untuk seluruh jajaran manajemen, memberlakukan peraturan sesuai setandar operasional prosedur, mengadakan rapat evaluasi dan koordinasi antara manajer dan karyawan yang bertujuan mendengar aspirasi dan permasalahan karyawan serta dalam upaya mendekatkan diri antara manajer dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan lain.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil simpulan, maka penulis memberikan saran yang sekiranya dapat menjadi bahan pertimbangan mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja karyawan, adapun saran-saran tersebut antara lain:

1. Pada penelitian yang akan datang, hendaknya dapat mengembangkan konsep penelitian ini lebih jauh dengan menambahkan variabel lain di luar *organizational citizenship behavior* karena dari perhitungan R^2 variabel *organizational citizenship behavior* hanya mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 35,5% dan sisanya 64,5% dijelaskan oleh faktor

lain.Variabel selanjutnya yang dapat dikembangkan yaitu kepribadian, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dll.

2. *Organizational citizenship behavior* pada karyawan Kopdit Pelangi Kasih sangat diperlukan. OCB sangat berguna dalam jangka panjang yang berdampak terhadap kelangsungan hidup organisasi terutama ditengah-tengah persaingan bisnis yang sangat ketat, diharapkan karyawan mampu meningkatkan produktivitas koperasi dengan menerapkan OCB dilingkungan kerja. Maka dari itu meskipun OCB karyawan di Kopdit Pelangi Kasih sudah cukup tinggi tapi akan lebih baik untuk dipertahankan dan ditingkatkan terutama dapat mempengaruhi karyawan lain yang belum menerapkan OCB di lingkungan kerja Kopdit Pelangi Kasih khususnya pada indikator yang masih berada pada kategori rendah yaitu antisipasi munculnya masalah dengan karyawan, melakukan hal yang kurang penting tetapi dapat meningkatkan citra koperasi dan lemahnya karyawan dalam mengikuti informasi-informasi dan perkembangan perkoperasian.

3. Kepuasan kerja karyawan sangat menentukan bagi kemajuan koperasi, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan lebih produktif dan berdampak positif terhadap produktiviitas koperasi sehingga koperasi akan semakin baik dan meningkat ditengah tantangan bisnis yang semakin bersaing ketat. Maka dari itu meskipun tingkat kepuasan kerja karyawan Kopdit Pelangi Kasih sudah cukup tinggi akan lebih baik jika dipertahankan dan ditingkatkan lagi khususnya pada indikator yang masih berada pada kategori rendah yaitu mengenai kecukupan gaji untuk

membiayai kehidupan keluarga, komunikasi atasan dengan karyawan dan promosi jabatan dalam berkarier karwan di Kopdit Pelangi Kasih.

4. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen Kopdit Pelangi Kasih dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui OCB pihak manajemen koperasi dapat mencoba menerapkan gaya manajemen Jepang dalam melakukan aktifitas kerjanya. Karakteristik yang menonjol dari manajemen gaya Jepang adalah efektivitas, efesiensi, produktivitas tinggi dan keuletan kerja. Pada hakekatnya manajemen gaya Jepang menitik beratkan karyawan sebagai modal utama dan yang paling penting dalam organisasi. Ciri-ciri dari manajemen jepang diantaranya sistem kerja seumur hidup, evaluasi dan promosi lama, sistem bonus dan kemudahan kerja, karier tidak didasarkan kepada spesialisasi, mekanisme pengawasan dilakukan oleh anggota kelompok, proses pengambilan keputusan *bottom up,* tanggung jawab kelompok dalam manajemen dan keterlibatan seluruh *stakeholder* perusahaan. Jika manajemen gaya Jepang ini diterapkan di koperasi, maka dapat meningkatkan semangat kerja team bagi koperasi terutama dapat menciptakan kekuatan bersama sehingga tujuan koperasi akan cepat tercapai.

IKOPIN