

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Simpulan yang dapat diambil dari pengaruh kepribadian dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT.Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong.

1) Kepribadian (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Dengan begitu nilai F hitung lebih besar (10,556) dari F table (3.13). Selain itu signifikansi ANOVA senilai 0,000.

2) Kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT.Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong. Dibuktikan dari hasil yang diperoleh kepribadian (X1) memiliki nilai t hitung 1,830 > nilai t table 1,668 dan nilai signifikan 0,079 > 0,05. Hal ini terjadi karena banyaknya jawaban dari responden yang menjawab netral sebesar 43,7 % dengan nilai mean 3,80 dan obyek dari penelitian ini, merupakan perusahaan besar dengan sistem manajemen yang tertata dengan baik sehingga mampu menerapkan kepercayaan yang lebih pada karyawannya.

3) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT.Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong. Dibuktikan dari hasil yang diperoleh kepuasan kerja (X1) memiliki nilai t hitung 2,699 > nilai t table 1,668 dan nilai signifikan 0,009 < 0,05. Hal ini terjadi karena banyaknya jawaban dari responden yang menjawab netral

sebesar 46,5 % dengan nilai mean 3.61 dan obyek penelitian ini, merupakan perusahaan besar dengan pekerjaan serta rekan kerja yang dikira cukup baik dalam melakukan pekerjaannya.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti akan memberikam beberapa saran yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* bagi PT.Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong. Saran yang dapat peneliti sampaikan sebagai berikut :

- 1) Kuesioner *organizational citizenship behavior* mencari informasi mengenai sikap atau perilaku lebih pada seorang pegawai atau karyawan yang diharapkan mampu meberikan informasi pada perusahaan agar dapat melakukan evaluasi atas sikap karyawan yang kurang baik untuk dapat di berikan pemahaman atau edukasi agar dapat saling menguntungkan.
- 2) Kuesioner Kepribadian menggali informasi lebih dalam dari para pegawai atau karyawan dengan tujuan untuk mengetahui niat mereka bekerja untuk apa dan apakah ketika mereka bekerja melakukan dengan sepenuh hati atau hnaya sebatas kebutuhan saja
- 3) Kuesioner Kepuasan Kerja untuk mecari informasi yang berkaitan tentang kepuasan kerja seorang pegawai ataunkaryawan dari apa dan dari mana agar perusahaan jadi tahu apa kebutuhan dari para pegawainya dalam memfasilitasi.