

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja terhadap OCB. Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, hal ini disebabkan karena tidak semua Karyawan KSP Utama Karya Pusat ini terpengaruhi dengan adanya Kepuasan Kerja. Meskipun Reward maupun gaji dan rekan kerja yang ada pada KSP Utama Karya sudah baik namun jika Kepuasan kerja dalam perusahaan kurang maka sikap OCB tidak muncul. Semakin Kepuasan Kerja (X1) tinggi maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan semakin rendah.
2. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, hal ini disebabkan Karyawan KSP Utama Karya yang berbudaya akan menimbulkan munculnya sikap OCB yang menguntungkan perusahaan. Semakin tinggi Budaya Organisasi (X2) seseorang , maka sikap OCB (Y) akan semakin tinggi.
3. Variabel Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, hal ini disebabkan Karyawan KSP Utama Karya yang loyal terhadap pekerjaannya akan menimbulkan munculnya sikap OCB yang menguntungkan perusahaan. Semakin tinggi Loyalitas Kerja (X3) seseorang , maka sikap OCB (Y) akan semakin tinggi.

4. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dan Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada KSP Utama karya Pusat.

5.2. Saran

Berdasarkan pada pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pihak KSP Utama Karya lebih memperhatikan Kepuasan Kerja karyawan yang dapat mempengaruhi OCB dengan memperhatikan pekerjaan karyawan, promosi jabatan pada karyawan lebih ditingkatkan, rekan kerja yang baik, dan meningkatkan ketrampilan karyawan dan meningkatkan perlengkapan dan peralatan yang lebih agar OCB semakin tinggi pada diri karyawan.
2. Pihak KSP Utama Karya lebih meningkatkan Budaya Organisasi yang dapat mempengaruhi OCB dengan memperhatikan prosedur kerja, dorongan kreativitas pemimpin terhadap karyawan, standard kerja yang ditetapkan, pemberian imbalan dan harapan organisasi terhadap karyawan dapat tercapai agar OCB semakin tinggi pada diri karyawan.
3. Pihak KSP Utama Karya lebih memperhatikan Loyalitas Kerja karyawan yang dapat mempengaruhi OCB dengan membuat peraturan mengenai jam kerja agar karyawan semakin Loyal terhadap organisasi dan juga terhadap pekerjaan agar OCB semakin tinggi pada diri karyawan.

4. penelitian mendatang dapat mempertimbangkan beberapa variabel seperti Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan sebagainya yang dapat mempengaruhi OCB.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Keterbatasan penelitian ini disadari bahwa jumlah responden yang kecil serta sampel hanya diambil dari Karyawan KSP Utama Karya Pusat saja, hal ini dianggap kurang representatif sehingga penelitian mendatang diharapkan dapat dilakukan pada sampel yang lebih besar dengan kriteria responden yang lebih luas.
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja terhadap OCB sementara berdasarkan teori masih banyak variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

