

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis serta pembahasan di dapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tak langsung (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan KUD “BATU” secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan pemberian kompensasi langsung maupun kompensasi tak langsung yang berupa gaji, upah, tunjangan maupun asuransi oleh KUD “BATU” terhadap karyawan KUD “BATU dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tak langsung (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* /OCB (Z) melalui kepuasan kerja (Y) karyawan KUD “BATU”. Artinya dengan pemberian kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung karyawan akan memiliki perilaku OCB setelah karyawan merasakan kepuasan kerja. Akan tetapi diluar itu terdapat pengaruh langsung kompensasi langsung (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* /OCB (Y) karyawan KUD “BATU”. Hal ini dikarenakan rata-rata karyawan yang bekerja pada koperasi ini memiliki komitmen tinggi terhadap koperasi. Hal ini dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan KUD “BATU” telah bekerja

selama 16 – 35 tahun pada koperasi sehingga rasa kepemilikan karyawan sangat tinggi.

Dari pandangan Islam, pemberian kompensasi terhadap karyawan merupakan suatu hal yang wajib dipenuhi oleh atasan maupun pemilik usaha. Dan Islam juga mewajibkan atas karyawan untuk selalu berbuat baik, seperti memiliki perilaku OCB. Hal ini dikarenakan selain akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, juga akan memperoleh catatan amal baik dalam akhirat.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan di KUD “BATU” Kota Wisata Batu, maka dikemukakan berbagai saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan yang berkaitan dengan pemberian kompensasi sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan serta munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan KUD “BATU”. Adapun saran-sarannya sebagai berikut:

1. Melihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, diharapkan dalam KUD “BATU” ada peningkatan nilai besaran gaji yang diterima karyawan. Karena gaji yang diterima pada saat ini masih dibawah nilai UMR Kota Batu, sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja dari pemberian kompensasi belum begitu maksimal. Disamping itu rata-rata karyawan yang sudah mengabdikan diri pada koperasi selama 16-35 tahun patut diberi penghargaan yang baik. Dengan adanya peningkatan ini diharapkan karyawan tidak hanya akan

merasakan kepuasan kerja semata, akan tetapi juga memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang tinggi.

2. Dalam pemberian kompensasi tak langsung berupa tunjangan maupun jamsostek, diharapkan kedepannya KUD “BATU” dapat memberikan kebijakan pemberian tunjangan tambahan yang pada saat ini masih belum ada, seperti tunjangan transportasi, tunjangan fungsional. Karena tunjangan merupakan hal yang diharapkan karyawan dalam hal salah satau sumber untuk memenuhi kebutuhan serta jaminan terhadap keluarga selain dari penerimaan gaji.
3. Dalam penelitian ini, tentu masih banyak kekurangan. Karena itu harapan peneliti agar ada penyempurnaan dari peneliti lain dengan penambahan analisis selain kompensasi yang menjadi faktor lain munculnya kepuasan kerja dan berdampak pada terciptanya *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan.