BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT. Pembangkitan Jawa-Bali unit pembangkit Gresik, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari penjelasan yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini berhasil membuktikan bahwa OCB mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja, dengan demikian hipotesis pertama yang menyebutkan bahwa diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kepuasan kerja keryawan dapat diterima, begitu pula dengan hipotesis kedua yaitu diduga terdapat variabel OCB yang tidak signifikan dan yang paling signifikan secara parsial yang tidak berpengaruh dan paling berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima, dan pada hipotesis ketiga yang menyebutkan diduga terdapat variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang dominan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima, dalam hal ini variabel kepuasan kerja tersebut adalah variabel Sportmanship.
2. Hasil penelitian ini menerima hipotesis (2) dimana secara parsial kepuasan kerja pada kondisi kerja. Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang tidak signifikan antara *altruism* (X1) terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. PJB UP Gresik, hal ini ditunjukkan dengan nilai t *hitung 1,233* dan nilai signifikansinya 0,221 dengan kata lain bahwa *altruism* (saling

membantu) tidak ada pengaruhnya secara parsial terhadap kepuasan kerja. Dan yang berpengaruh paling signifikan adalah *sportmanship* (X5), hal ini ditunjukkan dengan nilai t *hitung 4,934* dan nilai signifikansinya 0.000 dengan kata lain semakin tinggi *sportmanship (X5)* maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja

3. Dalam penelitian ini, variabel *Sportmanship* (X5) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel Kepuasan Kerja, hal ini ditunjukkan oleh besarnya kontribusi yang diberikan variabel *Sportmanship* terhadap Kepuasan Kerja sebesar 93,4% dibandingkan dengan variabel OCB lainnya.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai upaya perbaikan dan pertimbangan bagi para pengambil keputusan yang berhubungan dengan kebijakan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, adapun saran-saran tersebut antara lain:

1. Dari hasil penelitian ini hendaknya pihak PT. Pembangkitan Jawa-Bali unit pembangkit Gresik lebih memperhatikan dan meningkatkan kualitas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti variasi pekerjaan, besar dan keadilan penghargaan, hubungan antar karyawan yang saling mendukung, serta lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai.
2. Kepuasan pada pekerjaan di lembaga PT.PJB up Gresik tidak ada pengaruhnya terhadap komitmen atau loyalitas, maka hendaknya lembaga PT.PJB up Gresik dalam memberikan pekerjaan pada karyawan kontrak harus disesuaikan dengan

kreatifitas mereka dengan memberikan tugas dan kewajiban yang tepat sehingga dapat memberikan konstribusi yang baik pada lembaga.

3. Sedangkan pada hubungan dengan supervisor atau atasan, hendaknya perlu dibuat sistem komunikasi yang lebih efektif dengan bawahan, sehingga mampu menampung semua aspirasi para keryawan. Kemudian pada hubungan antara rekan sekerja, agar tercipta hubungan yang harmonis, lembaga sebaiknya menjadwalkan waktu-waktu tertentu untuk kegiatan bersama, seperti pertandingan olahraga antar karyawan, rekreasi bersama, kegiatan-kegiatan yang bersifat rohani seperti peringatan hari besar Islam, silaturahmi, dan lain sebagainya. Hal ini selain untuk menciptakan keharmonisan hubungan antar rekan kerja juga untuk mengangkat citra lembaga di lingkungan masyarakat sekitar.
4. Selanjutnya pada kondisi kerja, dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan betah bekerja untuk jangka panjang. Selain itu lembaga dapat melakukan penambahan peralatan dan fasilitas yang memadai bagi karyawan kontraknya agar lebih mudah dalam menjalankan tugasnya sehingga lebih efektif dan efisien.
5. Dengan diketahuinya variabel *Sportmanship* yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel Kepuasan Kerja, maka perlu menjaga dan meningkatkan fasilitas dan kelengkapan yang memadai sehingga mempermudah karyawan untuk bekerja agar lebih loyal terhadap lembaga. Dan juga menerapkan sistem manajemen kantor yaitu dengan setiap enam bulan atau satu tahun sekali mengganti posisi tempat duduk atau lokasi pekerjaan,

dengan maksud agar karyawan tidak merasa bosan berada didalam kantor dan ditempat dia bekerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
PUSAT PERPUSTAKAAN