

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari data deskriptif, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan Hotel Bintang 3 di Kabupaten Sumedang berada pada kategori tinggi, tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan Hotel Bintang 3 di Kabupaten Sumedang menunjukkan kategori tinggi, tingkat *employee engagement* karyawan Hotel Bintang 3 di Kabupaten Sumedang menunjukkan kategori sangat tinggi dan tingkat kinerja karyawan Hotel Bintang 3 di Kabupaten Sumedang juga menunjukkan kategori sangat tinggi.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *employee engagement* karyawan Hotel Bintang 3 di Kabupaten Sumedang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka tingkat *employee engagement* semakin tinggi.
3. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* karyawan Hotel Bintang 3 di Kabupaten Sumedang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior*, maka tingkat *employee engagement* semakin tinggi.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Bintang 3 di Kabupaten Sumedang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka tingkat kinerja karyawan semakin tinggi.
5. *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Bintang 3 di Kabupaten Sumedang. Hal ini

SOFIYAH, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu164

menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB), maka tingkat kinerja karyawan semakin tinggi.

6. *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Bintang 3 di Kabupaten Sumedang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *employee engagement*, maka tingkat kinerja karyawan semakin tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan uraian hasil analisis yang telah dilakukan penulis, dapat dikemukakan beberapa saran, baik untuk pengembangan praktis maupun teoritis. Penulis mengungkapkan beberapa saran antara lain :

1. Perusahaan perlu mengevaluasi ulang tuntutan peran bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, perusahaan dapat melakukan rotasi kerja atau penyesuaian beban pekerjaan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu pula, untuk lebih meningkatkan hubungan kerja/jalinan komunikasi yang lebih baik antar karyawan dan juga atasan.
2. Perusahaan hendaknya lebih memberikan penghargaan yang adil berdasarkan pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan baik agar dapat meningkatkan OCB. Karyawan juga berhak memberikan ide-ide, penilaian dan kritik terhadap sesuatu dalam pekerjaan. Perusahaan dapat memberikan reward atau kompensasi kepada karyawan yang memiliki kinerja yang bagus. Hal tersebut akan memotivasi karyawan sekaligus membuat karyawan merasa dihargai atas pekerjaan yang mereka lakukan.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka kebijakan perusahaan dan manajemen perlu memperhatikan masalah gaji dan bonus. Perusahaan dapat memberikan reward dan bonus guna kesejahteraan karyawan.

4. Atasan sebaiknya melakukan pendekatan terhadap bawahan mereka agar karyawan merasa atasan bersikap terbuka dan dapat akrab dengan atasan sehingga *organizational citizenship behavior* dapat terwujud dengan baik
5. Bagi manajemen Hotel Bintang 3 di Kab. Sumedang diharapkan dapat menjaga konsistensi dalam memfasilitasi karyawannya untuk mempertahankan *employee engagement* yang dimilikinya.