

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT Papyrus Sakti untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaorganisasian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kepuasan kerja pada karyawan PT Papyrus Sakti termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini didasarkan pada nilai indeks yang berada pada kategori tinggi. Dalam penelitian ini indikator tingkat kepuasan karyawan terhadap tanggungjawab dengan pekerjaan memperoleh skor tertinggi dan memberikan kontribusi terbesar yang menguntungkan perusahaan. Sedangkan sebaliknya indikator yang memperoleh skor terendah adalah indikator tingkat kepuasan karyawan terhadap suasana kerja yang dirasa masih belum maksimal.
2. Gambaran perilaku kewargaorganisasian pada karyawan PT Papyrus Sakti berada pada kategori tinggi karena nilai indeks yang diperoleh berada pada kategori tinggi. Dalam penelitian ini indikator karyawan bersedia untuk menggantikan pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir yang memperoleh skor tertinggi dan memberikan kontribusi yang besar terhadap efektivitas organisasi. Sementara itu, indikator kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan mendapatkan skor terendah.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaorganisasian.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaorganisasian, peneliti mengajukan saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan.

1. Mengenai kepuasan kerja pada indikator tingkat kepuasan karyawan terhadap suasana kerja memperoleh skor terendah. Ini menunjukkan suasana kerja yang dirasakan oleh karyawan masih kurang sehingga karyawan mengharapkan pembaharuan suasana kerja yang lebih nyaman. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan aspek tersebut.
2. Mengenai perilaku kewargaorganisasian, pada indikator kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan memperoleh skor paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mempertimbangkan kebijakan-kebijakan baru yang akan diterapkan pada perusahaan.
3. Karena kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaorganisasian, maka untuk meningkatkan perilaku kewargaorganisasian karyawan PT Papyrus Sakti perlu mempertahankan kepuasan kerja karyawan yang sudah tinggi dan meningkatkan kepuasan kerja yang masih rendah terutama pada indikator tingkat kepuasan karyawan terhadap suasana kerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara pembaharuan suasana kerja, renovasi gedung, renovasi serta penambahan fasilitas penunjang untuk karyawan, kebijakan kesempatan promosi yang jelas, pemberian insentif, keamanan kerja yang terjamin, serta melakukan penyesuaian spesialisasi karakteristik pekerjaan dengan latar belakang pendidikan atau keahlian yang dimiliki oleh setiap karyawan. Hal ini dapat menjadi perhatian PT Papyrus Sakti untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya sehingga dapat pula meningkatkan perilaku kewargaorganisasian karyawan.

4. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaorganisasian. Maka perlu dikaji lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi perilaku kewargaorganisasian selain kepuasan kerja, seperti komitmen organisasional, kepribadian, gaya kepemimpinan, serta budaya dan iklim organisasi.