

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran mengenai tingkat Kepuasan Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat berada pada kategori tinggi.
2. Gambaran mengenai tingkat *Organizational Citizenship Behavior* di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat berada pada kategori cukup baik.
3. Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis didapat hasil bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dengan tingkat hubungan rendah tingkat terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

5.2 Saran

Dari hasil analisis penelitian yang sudah dilakukan, adapun beberapa saran yang dapat diberikan mengacu pada hasil analisis indikator yang memiliki rata-rata terendah diantara indikator dari masing-masing variabel. Adapun saran yang diberikan adalah sebagai berikut.

1. Saran yang diberikan untuk meningkatkan OCB pegawai dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dari hasil analisis pada bab sebelumnya indikator kepuasan kerja yang mendapatkan skor rata-rata dengan penafsiran terendah samapi yang tertinggi perlu ditingkatkan dan dijaga agar mampu menimbulkan OCB pegawai. Untuk meningkatkan kepuasan kerja tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat perlu menciptakan hubungan yang baik diantara karyawan, memberikan

2. keterjaminan keselamatan kerja, memberikan peluang promosi, memastikan harapan pegawai dengan yang didapat sesuai, meningkatkan gaji pun dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai adalah dengan menetapkan sanksi kepada pegawai dan memberikan penghargaan untuk pegawai yang memiliki perilaku disiplin yang baik. Tidak lupa supervisi yang baik harus dijaga agar pegawai merasa bahwa dirinya dihargai dan diperhatikan oleh pimpinan sehingga ia akan lebih baik dan siap untuk melakukan pekerjaan diluar dari tugas dan tanggungjawabnya.
3. Penelitian lebih lanjut perihal pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perlu memperhatikan indikator diantara kedua variabel, karena terdapat indikator yang sama diantara kepuasan kerja dan OCB yaitu kedisiplinan, sehingga disarankan indikator kedisiplinan dihapus disalah satu variabel. Selain itu, meningkatkan pendalaman mengenai masing-masing variabel agar mendapatkan hasil yang berkualitas, penelitian yang dilakukan harus sesuai dengan keadaan di lapangan, dan dapat menambahkan variabel lain agar penelitian mendapatkan hasil yang lebih luas.