

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui analisis deskriptif dan verifikatif serta menggunakan teknik analisis uji regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut mengenai pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior*, yaitu:

1. Gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia termasuk pada kategori tinggi dan hasil tersebut berbeda dengan hipotesis awal yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan diprediksi cukup tinggi. Dimensi hubungan dengan rekan kerja memiliki penilaian paling tinggi, sedangkan dimensi peluang promosi memiliki penilaian paling rendah diantara dimensi kepuasan kerja lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan PT. Dirgantara Indonesia dapat dikatakan sudah tinggi namun alangkah lebih baik jika ditingkatkan kembali.
2. Gambaran tingkat *job insecurity* karyawan PT. Dirgantara Indonesia termasuk pada kategori tinggi dan hasil tersebut berbeda dengan hipotesis awal yang menyatakan bahwa kepuasan *job insecurity* diprediksi cukup tinggi. Dimensi *affective* memiliki penilaian paling tinggi, sedangkan dimensi *cognitive* memiliki penilaian paling rendah. Namun dari segi persentase, kedua dimensi tersebut memiliki nilai yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *job insecurity* yang dimiliki karyawan PT. Dirgantara Indonesia dapat dikatakan sudah cukup namun alangkah lebih baik jika ditingkatkan kembali.
3. Gambaran tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Dirgantara Indonesia termasuk pada kategori tinggi dan hasil tersebut berbeda dengan hipotesis awal yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* karyawan diprediksi cukup tinggi. Dimensi *courtesy* memiliki penilaian paling tinggi, sedangkan dimensi *sportmanship* memiliki penilaian paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *organizational citizenship*

4. *behavior* yang dimiliki karyawan PT. Dirgantara Indonesia dapat dikatakan sudah tinggi namun alangkah lebih baik jika ditingkatkan kembali.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, dan sesuai dengan hipotesis awal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Dirgantara Indonesia.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dan sesuai dengan hipotesis awal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Dirgantara Indonesia.

## 5.2 Saran

Berikut ini terdapat saran atau rekomendasi mengenai kepuasan kerja, *job insecurity*, dan *organizational citizenship behavior* berdasarkan dari hasil penelitian, yakni:

1. Melihat rendahnya dimensi peluang promosi pada variabel kepuasan kerja, maka penulis menyarankan agar PT. Dirgantara Indonesia bisa melakukan peningkatan atau perbaikan terhadap aspek promosi jabatan karyawan, diantaranya dengan memerhatikan lama bekerja dan prestasi kerja yang dimiliki karyawan sebagai landasan untuk melakukan promosi jabatan. Hal tersebut diharapkan dapat membuat karyawan merasa adil atas usaha dan pencapaian yang dilakukan serta adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan itu sendiri.
2. *Job insecurity* pada karyawan PT. Dirgantara Indonesia dapat diperbaiki dengan memberikan rasa aman kepada karyawan akan keberlangsungan pekerjaannya di saat ini dan di masa yang akan datang. Perusahaan bisa menciptakan atau memelihara situasi-situasi yang dapat membuat karyawan merasa aman, dan perusahaan dapat memberikan peluang kesempatan yang tinggi untuk karyawan bisa meningkatkan karirnya.
3. Peningkatan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Dirgantara Indonesia dapat dilakukan salah satunya dengan memerhatikan

aspek *civic virtue* dimana hal ini bisa dilihat dari kesediaan karyawan untuk terlibat dalam hal-hal atau kegiatan perusahaan baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun tidak. Perusahaan bisa mengikutsertakan karyawan dalam kegiatan yang tidak berkenaan dengan aktivitas pekerjaan dan karyawan bersedia untuk menjaga nama baik perusahaan. Selain itu perusahaan juga bisa memberikan apresiasi kepada karyawan yang sudah melakukan hal yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* tersebut.

4. Hasil penelitian menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada *organizational citizenship behavior*, maka penulis merekomendasikan kepada perusahaan agar terus mengupayakan adanya peningkatan terhadap kepuasan kerja karyawan diantaranya dengan memberikan pekerjaan yang menarik bagi karyawan dan sesuai dengan kemampuan mereka, memberikan gaji yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan, adanya peluang promosi yang adil bagi seluruh karyawan, adanya pengawasan yang baik serta rekan kerja yang kooperatif. Hal ini dikarenakan karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan menunjukkan sikap positif yang menguntungkan dirinya dan perusahaan seperti *organizational citizenship behavior* yang nantinya juga akan berdampak pada kinerja perusahaan yang semakin baik.
5. Hasil penelitian menyebutkan bahwa *job insecurity* berpengaruh pada *organizational citizenship behavior*, maka penulis merekomendasikan agar perusahaan dapat mengatasi tingkat *job insecurity* pada karyawan. Hal ini bisa dilakukan diantaranya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang memberikan rasa aman dan terlepas dari kekhawatiran akan keberlangsungan kerja karyawan di masa sekarang dan di masa mendatang. Selain itu juga perusahaan bisa memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan karirnya. Karyawan yang merasa aman dan tidak khawatir akan keberlangsungan pekerjaannya dapat mendorong adanya perilaku diskresioner seperti *organizational citizenship behavior*.