

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT.ISS Indonesia area Semen Padang Hospital terdapat beberapa kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan yaitu:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT.ISS Indonesia area Semen Padang Hospital. Hal ini dikarenakan nilai T-hitung (2.604) > T-tabel (1.666) dengan nilai signifikansi (0.011) < (0.05). Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT.ISS Indonesia area Semen Padang Hospital. Hal ini dikarenakan nilai T-hitung (2.190) > T-tabel (1.666) dengan nilai signifikansi (0.024) < (0.05). Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT.ISS Indonesia area Semen Padang Hospital. Hal ini dikarenakan nilai F-hitung (8.552) > F-tabel (2,74) dan nilai signifikansi (0.000) < 0.05. Maka hipotesis kedua diterima.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diselesaikan, peneliti menyarankan untuk melihat lebih dalam dan mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti :

1. Bagi instansi
  - a. Kepuasan kerja harus lebih diperhatikan dan ditingkatkan, antara lain dengan membina hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan. Disamping itu faktor kenaikan gaji setiap tahun juga perlu dilakukan evaluasi, karena masih ada beberapa karyawan yang tidak puas dengan kondisi gaji saat ini, dan begitu juga dengan penghargaan atau *reward* untuk karyawan bila mengerjakan tugas dengan baik harus ditingkatkan.
  - b. Dalam hal budaya organisasi seperti dorongan untuk mempunyai inisiatif dalam bekerja, motivasi untuk lebih perhatian terhadap detail, motivasi untuk menjadi karyawan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sudah baik, tetapi kekompakkan dengan rekan kerja lainnya dalam menghadapi masalah pekerjaan masih perlu ditingkatkan, maka dari itu disarankan agar memberikan pelatihan atau sosialisasi dengan tujuan untuk mempererat kekompakkan sesama rekan kerja lainnya dan senantiasa melakukan evaluasi terhadap penerapan budaya organisasi pada PT.ISS Indonesia area Semen Padang Hospital.
  - c. Dalam hal *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) seperti kesediaan saling membantu rekan kerja lainnya meskipun pada waktu jam istirahat, melatih karyawan baru walaupun bukan tanggung jawab seorang karyawan, dan ketepatan waktu dalam bekerja sudah baik, maka dari itu disarankan agar lebih ditingkatkan dan terus dipertahankan dengan memberikan apresiasi kepada karyawan dan menjaga sistem yang telah ada pada perusahaan agar berjalan dengan sebagaimana mestinya.

## 2. Bagi penelitian selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan agar dapat menambah variabel-variabel lain sebagai indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel lain yang dapat meningkatkan OCB karyawan seperti komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, keadilan organisasi, beban kerja, dan lain sebagainya.