

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis pada bab V maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan Dinas Sosial Kota Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis 1 (H_1) berhasil didukung.
2. Dari hasil analisa kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan Dinas Sosial Kota Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis 2 (H_{2a}) berhasil didukung.
3. Dari hasil analisa komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan Dinas Sosial Kota Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis 2 (H_{2b}) berhasil didukung.
4. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap OCB. Hal ini berarti bahwa jika kepuasan kerja meningkat maka OCB akan semakin baik, begitu juga sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan menurun maka akan berpengaruh juga pada OCB karyawan yang rendah. Dengan demikian hipotesis 3 (H_3) berhasil didukung.

5.2. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, bahwa kepuasan kerja baik secara langsung atau tidak langsung berpengaruh terhadap OCB karyawan. Adapun penulis menyarankan :

1. Pemberian gaji sesuai dengan tugas yang dibebankan kepada karyawan sejauh mana ini dipandang adil jika dibandingkan dengan yang lainnya.
2. Membuat karyawan lebih percaya secara emosional dan mengenalkan kembali terhadap nilai-nilai yang ada di dalam organisasi.
3. Membuat karyawan sadar akan keuntungan yang akan diterima karyawan seperti pemberian jenjang karir yang sesuai dengan karyawan dan keuntungan lainnya jika terus berada di dalam organisasi yang sekarang.
4. Pemberian kepercayaan kepada karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas tanpa mengeluh terhadap pekerjaan yang dibebankan dengan pemberian penghargaan kepada karyawan yang secara suka rela bekerja diluar tugas karyawan.