

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan tinjauan pustaka, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian serta analisis empirik dan pembuktian kuantitatif dengan menggunakan SPSS dan sampel penelitian yang berjumlah 30 orang pegawai Kantor Cabang Utama PT Taspen Makassar, maka dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Karena pegawai yang merasa puas akan melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati hingga melakukan pekerjaan di luar dari tanggung jawabnya secara sukarela atau dikenal dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Karena pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan secara maksimal, berkontribusi untuk perusahaan hingga melakukan pekerjaan di luar dari tanggung jawabnya secara sukarela atau dikenal dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis dapat memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

a) Bagi pihak Kantor Cabang Utama PT Taspen Makassar

1. Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* dapat diwujudkan dengan memperhatikan indikator indikator kepuasan kerja meliputi Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri,kepuasan terhadap pengawasan (supervisi),kepuasan terhadap rekan kerja, kesempatan promosi, kepuasan terhadap gaji dan insentif. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan berdasarkan indikator yang disebutkan, perusahaan dapat mengadopsi pendekatan yang inklusif dan berfokus pada kesejahteraan karyawan. Langkah-langkahnya mencakup memperbaiki komunikasi internal dan eksternal, memberikan pelatihan dan pengembangan karir yang berkelanjutan, serta memperkenalkan program insentif yang adil dan transparan. Selain itu, perusahaan juga dapat meningkatkan supervisi dengan mengadopsi pendekatan yang mendukung, memberikan umpan balik secara teratur, dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk membantu karyawan mencapai potensi maksimal mereka. Memberikan kesempatan promosi yang jelas dan transparan serta menawarkan gaji dan insentif yang kompetitif dan sesuai dengan kinerja juga merupakan langkah penting dalam memastikan kepuasan kerja karyawan.
2. Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* dapat diwujudkan dengan memperhatikan indikator indikator komitmen organisasi meliputi kebiasaan bekerja dengan penuh dedikasi, bangga bahwa perusahaan tempat kerja adalah baik,nilai yang berlaku sesuai dengan nilai pribadi, keyakinan pada kemampuan diri sendiri, perusahaan tempat bekerja mempunyai nilai lebih dari yang lain. Untuk meningkatkan

komitmen organisasi karyawan, perusahaan dapat mengimplementasikan langkah-langkah seperti menyelaraskan nilai perusahaan dengan nilai pribadi karyawan melalui program pelatihan dan komunikasi yang terbuka, memberikan pengakuan atas dedikasi karyawan melalui penghargaan dan promosi berdasarkan pencapaian, membangun budaya kerja yang memotivasi dengan memfasilitasi partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan serta memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri secara profesional melalui program pengembangan karir dan peluang untuk meningkatkan keterlibatan dalam kegiatan sosial yang bernilai bagi komunitas.

- b. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain selain dalam penelitian ini dan menambah sampel dari penelitian ini.