

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah peneliti analisis dan pembahasan yang diuraikan tentang pengaruh *leadership style*, *workload*, dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT HAKKA INDONESIA, maka diperoleh kesimpulan yaitu pada hipotesis pertama ialah Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT HAKKA INDONESIA. Hal tersebut terbukti dari data yang diperoleh, dimana *leadership style* tidak memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT HAKKA INDONESIA.

Hipotesis selanjutnya adalah *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT HAKKA INDONESIA. Hal tersebut terbukti dari data yang diperoleh, dan dimana *Workload* yang dirasakan dalam bekerja tidak memberatkan dan masih dapat diatasi. Hal ini dapat dilihat pada tabel indeks hasil jawaban responden terhadap variabel *Workload* yang mencakup indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai

Kemudian hipotesis selanjutnya adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT HAKKA INDONESIA. Hal tersebut terbukti dari data yang diperoleh, dimana karyawan merasa puas kepada karena dapat membantu karyawan dalam keadaan sulit menyelesaikan pekerjaan maka dari itu karena karyawan menunjukkan kepuasan yang cukup tinggi melihat penilaian bahwa karyawan merasa puas dengan bantuan atasan saya dalam keadaan sulit.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dari variabel *leadership style*, *workload*, dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT HAKKA INDONESIA. Maka terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan oleh peneliti diantaranya:

1. Peneliti menyarankan PT HAKKA INDONESIA agar dapat memperhatikan leadership style yang ada di perusahaan tersebut seperti pemimpin mampu dalam mengendalikan emosi terhadap karyawan dengan cara mengelola keadaan emosional sehingga dapat menciptakan karyawan yang mampu bekerja tidak dibawah tekanan atau merasa berat dalam beban kerja yang ada. Karena beban kerja yang ada terciptadengan adanya pemimpin yang membuat karyawan merasa tidak nyaman pada saat bekerja karyawan merasa tidak peduli terhadap pemimpin tersebut. Sehingga dapat dialokasikan beban kerja untuk memacu meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut maka perlu diperhatikan dalam meminimalisir karyawan maupun atasan untuk mengurangi toxic dalam tim kerja. Selain itu dapat diperhatikan pada kepuasan karyawan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kepuasan karyawan yang akan menimbulkan rasa peduli terhadap rekan kerja dan menumbuhkan rasa kerjasama antar tim kerja.
2. Serta PT HAKKA INDONESIA agar dapat menyediakan ilmu baru dan kesempatan dalam berbagai macam pekerjaan agar karyawan tidak merasa bosan dengan pekerjaan yang monoton dan dapat menambah pengalaman bekerja yang ada karena perusahaan ini bergerak dalam industri kreatif. Lalu wadah atau pelatihan manajemen untuk mengembangkan kemampuan dengan mengadakan seminar dan mengadakan fasilitas konseling gratis dalam mengembangkan kemampuan untuk mengelola perasaan dan emosi sehingga hal tersebut tidak mengganggu pekerjaan. Saran tersebut sesuai dengan hasil analisis jawaban responden yang menyatakan “Saya puas karena pekerjaan ini memberikan pengetahuan dan pengalaman kerja saya”.
3. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya perusahaan dapat memberikan tugas dengan berbagai macam tingkat kesulitan, memberikan feedback atas kontribusi karyawan, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memiliki otonomi untuk mengembangkan ide ide yang menarik sehingga ia dapat meningkatkan kepercayaan dirinya, serta menyediakan sarana dan prasarana yang dapat menunjang pekerjaan karyawannya.