

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada BAB IV, maka beberapa kesimpulan yang berhasil diperoleh antara lain :

- a. Terdapat pengaruh langsung dan positif antara iklim organisasi terhadap OCB pegawai PT. Daya Cipta Aksara, yang artinya jika iklim organisasi baik, maka dapat mengakibatkan OCB menjadi lebih baik.
- b. Terdapat pengaruh langsung dan positif iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai PT. Daya Cipta Aksara, yang artinya jika iklim organisasi baik, maka dapat mengakibatkan komitmen organisasi menjadi lebih baik.
- c. Terdapat pengaruh langsung dan positif iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Daya Cipta Aksara, yang artinya jika iklim organisasi baik, maka dapat mengakibatkan kepuasan kerja menjadi lebih baik.
- d. Terdapat pengaruh langsung dan positif OCB pegawai terhadap komitmen organisasi PT. Daya Cipta Aksara, yang artinya jika OCB baik, maka dapat mengakibatkan komitmen menjadi lebih baik.
- e. Terdapat pengaruh langsung dan positif OCB terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Daya Cipta Aksara, yang artinya jika OCB baik, maka dapat mengakibatkan kepuasan kerja menjadi lebih baik.
- f. Terdapat pengaruh langsung dan positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai PT. Daya Cipta Aksara, yang artinya jika kepuasan kerja baik, maka dapat mengakibatkan komitmen organisasi menjadi lebih baik.

V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan diatas, maka beberapa implikasi praktis yang diajukan adalah :

- a. Hal pertama yang perlu ditingkatkan adalah implikasi manajerial berhubungan dengan dampak strategis atas iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Guna meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai PT. Daya Cipta Aksara, maka hal yang perlu dilakukan adalah menjaga hubungan dengan antar pegawai agar tercipta keharmonisan, selain itu organisasi harus memberikan peluang untuk pengembangan karir dan memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk dapat lebih mengembangkan potensi yang dimilikinya, misalnya dengan memberikan promosi jabatan sehingga memiliki daya guna yang lebih tinggi bagi perusahaan.
- b. Hal kedua yang perlu ditingkatkan adalah implikasi manajerial berhubungan dengan dampak strategis atas OCB terhadap komitmen organisasi. Guna meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai PT. Daya Cipta Aksara, maka hal yang perlu dilakukan adalah memberikan pengertian akan visi dan misi organisasi kepada pegawai dan saling membantu antar pegawai agar mengurangi stres pekerjaan.
- c. Hal ketiga yang perlu ditingkatkan adalah implikasi manajerial berhubungan dengan dampak strategis atas kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Guna meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai PT. Daya Cipta Aksara, maka hal yang perlu dilakukan adalah peningkatan baik dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Faktor intrinsik antara lain pekerjaan itu sendiri mampu memberikan rasa bangga bagi pegawai untuk bekerja di PT. Daya Cipta Aksara, sedangkan faktor ekstrinsik yaitu meningkatkan peralatan dan sumber daya guna meningkatkan produktifitas dan pegawai merasa lebih nyaman dalam bekerja.

V.3 Saran

- a. Dalam rangka meningkatkan OCB melalui perbaikan iklim organisasi yang berhubungan dengan manajemen dan memberikan pengakuan terhadap kinerja karyawan, perbaikan dapat dilakukan dengan cara memberikan apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi, memberikan

pendapatan yang cukup atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dan atasan memberikan pengakuan dari terhadap karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik.

- b. Dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi melalui perbaikan iklim organisasi yang berhubungan dengan meningkatkan pengertian tujuan perusahaan terhadap pegawai dan komunikasi terbuka, perbaikan dapat dilakukan dengan cara memiliki persepsi yang sama atas visi dan misi perusahaan, Arah masa depan perusahaan dikomunikasikan dengan jelas dan Organisasi mendukung komunikasi dua arah secara terbuka.
- c. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja melalui perbaikan iklim organisasi yang berhubungan dengan kerjasama, rasa bangga dan keadilan antar pegawai dalam organisasi, perbaikan dapat dilakukan dengan cara saling membantu antar karyawan, memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan serta perusahaan secara periodik melakukan promosi berdasarkan kemampuan karyawan.
- d. Dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi melalui perbaikan OCB yang berhubungan dengan kerja keras, rela berkorban dan sukarela, perbaikan dapat dilakukan dengan cara melakukan pekerjaan diluar deskripsi pekerjaannya dengan sukarela, melakukan pekerjaan yang sulit bersama rekan kerja serta manajemen memberi pujian terhadap pegawainya atas erja keras yang telah mereka lakukan.
- e. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja melalui perbaikan OCB yang berhubungan dengan saling menghargai, saling membantu, saling mendukung serta saling toleransi antar pegawai, perbaikan dapat dilakukan dengan cara bersedia mengerjakan pekerjaan rekan kerja saya jika diperlukan, menghindari terciptanya masalah bagi rekan kerja dan menghindari tindakan yang dapat menyakiti orang lain .
- f. Dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi melalui perbaikan kepuasan kerja yang berhubungan dengan gaji, promosi dan memperhatikan hubungan antar karyawan, perbaikan dapat dilakukan dengan cara memberikan imbalan terhadap karyawan yang telah bekerja keras dan memberikan peluang terhadap promosi yang sama terhadap

karyawan, saling membantu antar rekan karyawan, manajemen peduli terhadap perkembangan karir karyawan.

