

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Kesimpulan

Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Iklim Organisasi sebesar 63,0%, terhadap Komitmen Organisasi sebesar 56,0% dan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 32,2%. Iklim Organisasi berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi sebesar 20,0% dan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 27,2%. Komitmen Organisasi berpengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 19,9%.

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dijelaskan bahwa variansi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) paling dominan dipengaruhi secara langsung melalui Kepuasan Kerja. Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi sebagai variabel antara dapat meningkatkan pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

V.2. Implikasi Manajerial

Implikasi temuan ini adalah pihak pimpinan perlu memperhatikan Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai BPSDM Hukum dan HAM.

- a. Guna meningkatkan Kepuasan Kerja, maka hal yang perlu dilakukan pihak pimpinan yaitu dengan memberikan sistem *reward* yang lebih adil bagi pegawai berprestasi agar dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, memberikan kesempatan lebih besar bagi pegawai BPSDM Hukum dan HAM untuk dapat mengikuti pelatihan-pelatihan guna mengembangkan kompetensi yang dimilikinya. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai BPSDM Hukum dan HAM, hubungan antara atasan-bawahan dan hubungan antar bawahan perlu didukung oleh situasi yang kondusif antara lain dalam bentuk hubungan kerja yang saling mendukung satu sama lain.
- b. Untuk memperbaiki iklim organisasi, maka pimpinan perlu untuk merubah persepsi pegawai BPSDM Hukum dan HAM agar menjadi positif dengan

cara menunjang sarana dan prasarana yang ada sehingga pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja karena merasa bahwa organisasi mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, pimpinan menyelenggarakan kegiatan pembangunan kelompok kerja seperti *Capacity Building* minimal setahun sekali untuk menumbuhkan hubungan kerjasama tim, memperbaiki iklim komunikasi, dan meningkatkan keharmonisan antar pegawai BPSDM Hukum dan HAM sehingga pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap organisasi yang membuat pegawai menjadi lebih bersemangat untuk bekerja dan mencapai tujuan organisasi.

- c. Peningkatan komitmen organisasi dari seluruh pegawai BPSDM Hukum dan HAM senantiasa harus mendapatkan perhatian penting bagi pimpinan, yaitu dengan memberikan perhatian pada para karyawan terhadap berbagai masalah yang dihadapi oleh organisasi, keikutsertaan dalam segala kegiatan sebagai bentuk kepercayaan atasan, serta pelaksanaan secara konsisten setiap peraturan dan kebijakan yang ada, menumbuhkan nilai-nilai kebersamaan, serta loyalitas baik pekerjaan maupun terhadap organisasi.

V.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior maka diperoleh beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Instansi atau Pimpinan :
 - a. Diharapkan bersikap suportif guna meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai BPSDM Hukum dan HAM dengan lebih mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti *memback-up* pegawai yang melakukan kesalahan dalam bekerja, mengutamakan diskusi musyawarah dengan pegawai disaat terdapat masalah dalam pekerjaan, lebih terbuka atas informasi yang berkaitan dengan organisasi.
 - b. Agar lebih memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan baik yang diadakan oleh organisasi maupun dari luar organisasi dengan selalu memberikan ijin dan memberikan informasi kepada para pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai

dengan tugas dan fungsinya di organisasi guna meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

- c. Agar menunjang pegawai dengan sarana dan prasarana yang memadai seperti peralatan kerja yang modern sehingga dapat membuat pegawai merasa didukung oleh organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - d. Memberikan jaminan kesejahteraan bagi pegawai seperti adanya pola karir yang jelas di organisasi sehingga pegawai akan bertahan di organisasi.
2. Bagi Akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk sebagai bahan acuan untuk peneliti selanjutnya.
 3. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi, untuk instansi atau organisasi yang memiliki masalah seperti pada penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi instansi atau perusahaannya.

