

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Menurut temuan dari riset yang meneliti bagaimana disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pada PT. Alam Surya. Berikut kesimpulan yang dapat ditarik dari analisis dan pembahasan temuan penelitian ini:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Alam Surya adalah negatif dan tidak signifikan dimana tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Alam Surya adalah positif dan signifikan, dengan meningkatnya kepuasan kerja meningkat pula *Organizational Citizenship Behavior*

B. Keterbatasan

Riset ini memiliki beberapa batasan yang ditemui secara langsung oleh peneliti, dan penelitian selanjutnya mungkin mendapat manfaat dari lebih memperhatikan berbagai aspek. Di antara peringatan penelitian adalah sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behaviour* dipengaruhi oleh karakteristik disiplin kerja dan kepuasan kerja dalam penelitian ini.

2. Keterbatasan waktu, waktu yang terbatas untuk penelitian sehingga keakuratan data dalam penyusunan masih kurang.
3. Dalam proses pengumpulan data, peneliti mengalami hambatan dan kesulitan dalam mengumpulkan jawaban dari responden dikarenakan minimnya antusias dari responden dalam pengisian kuesioner.
4. Dalam proses pengumpulan data, pengisian kuesioner oleh responden dilaksanakan secara mandiri sehingga terdapat kemungkinan hasil penilaian yang diberikan oleh responden bersifat subjektif: ada yang menilai sangat tinggi ada juga yang menilai rendah dengan objektif yang sama.

C. Saran

Beberapa ide untuk studi lebih lanjut berasal dari data yang ada, dan mereka termasuk yang berikut ini:

1. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel disiplin kerja dimana secara keseluruhan responder mempunyai persepsi paling kecil terhadap 2 item pertanyaan. Pelaksanaan kerja telah berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan dan atasan secara langsung mengatasi masalah yang ada. Maka PT.Alam Surya harus rutin mengingatkan dan lebih menegaskan kepada karyawannya bahwa pelaksanaan pekerjaan harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, agar terciptanya kedisiplinan bagi karyawan perusahaan, serta PT.Alam Surya, khususnya bagi atasan harus lebih memperhatikan dan peka terhadap karyawannya dengan turun tangan

secara langsung agar karyawan bisa berkonsultasi apabila karyawan mengalami masalah atau kesulitan dalam bekerja.

2. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kepuasan kerja, persentasi responden yang sangat setuju dengan pernyataan “Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang” adalah yang paling rendah, maka PT.Alam Surya memberikan *reward* yang lebih terhadap pekerjaan yang menarik dan menantang, agar meningkatkan minat pekerja.
3. Pada skala *Organizational Citizenship Behavior*, pernyataan “Saya selalu datang lebih awal sebelum jadwal kerja dimulai/dalam agenda yang dilaksanakan oleh organisasi” memiliki rata-rata penilaian terendah dari responden, Maka PT. Alam Surya harus memberikan contoh kepada karyawannya agar hal-hal yang tidak menjadi kewajiban kerja formal seorang karyawan tetap dilaksanakan, sebagai sumbangsih individu untuk mendukung berfungsinya organisasi secara efektif
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* (OCB) seperti motivasi, pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional.