

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari pengujian terkait pengaruh Kepuasan Kerja & Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan CV Jaya Bersama Semarang, Maka penulis menarik kesimpulan yakni,

- 1) Deskripsi kepuasan kerja pada CV Jaya Bersama Semarang termasuk dalam tinggi, yang memiliki arti bahwa karyawan di CV Jaya Bersama Semarang memiliki kepuasan kerja terhadap pekerjaan mereka, rekan kerja, gaji yang didapatkan, peluang promosi, serta pengawasan dari atasan di tempat kerja, Motivasi kerja karyawan di CV Jaya Bersama Semarang juga berada di skala yang tinggi yang mengartikan bahwa kebutuhan fisik & biologis, keamanan serta kesehatan, sosial, penghargaan serta aktualisasi diri sudah terpenuhi dan *OCB* di CV Jaya Bersama Semarang juga masuk dalam kategori tinggi yang dapat diartikan bahwa karyawan memiliki loyalitas serta hubungan yang baik antar satu sama lain, memiliki harapan yang sama yakni, memajukan perusahaan bersama-sama.
- 2) Tidak terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan di CV Jaya Bersama Semarang. Maka hipotesis pertama ditolak.
- 3) Terdapat pengaruh dari Motivasi Kerja secara positif serta signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan di CV Jaya Bersama Semarang, Maka hipotesis kedua diterima.

- 4) Terdapat pengaruh dari Kepuasan kerja & Motivasi kerja secara positif serta signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan di CV Jaya Bersama Semarang, Maka hipotesis ketiga diterima.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

Berdasarkan dari data yang diperoleh pada penelitian ini, terdapat beberapa saran bagi peneliti yakni:

- 1) Hasil yang didapatkan dari penelitian ini, dapat dipakai guna bahan perbandingan serta referensi untuk penelitian selanjutnya di tempat/lokasi yang berbeda dengan tema penelitian kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior(OCB)*.
- 2) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya untuk memperdalam penelitian selanjutnya dengan lebih banyak variasi metode pengumpulan data seperti observasi.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan dari data yang diperoleh dari penelitian ini maka terdapat beberapa saran yakni:

- 1) Kepuasan kerja karyawan di CV Jaya Bersama Semarang termasuk dalam kategori tinggi, Kepuasan kerja sendiri merupakan salah satu variabel yang mampu untuk mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

maka dari itu, sebaiknya tetap perlu diberikan suatu perhatian yang lebih lagi, Guna membangun loyalitas karyawan terhadap perusahaan serta tetap melakukan *update* terkait hal-hal yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.

2) Motivasi kerja karyawan di CV Jaya Bersama Semarang juga sudah termasuk dalam kategori yang tinggi sehingga dapat dipertahankan agar kedepannya keseimbangan antara pekerjaan serta harapan karyawan terhadap perusahaan tetap dapat terpenuhi dengan baik.

3) Pada variabel *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* tergolong tinggi, Maka dari itu perusahaan diharapkan mampu memberikan keseimbangan antara beban kerja, relasi antar karyawan. Perusahaan juga diharapkan tetap memberikan apresiasi kepada karyawan agar, karyawan tetap merasakan keberadaan serta usaha mereka untuk memberikan semua yang terbaik bagi perusahaan dihormati serta dihargai, serta memberikan gathering ataupun liburan bersama untuk membangun serta membuat karyawan lebih dekat lagi.