

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini mengenai “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Depok”, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Depok memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi, tingkat Kepuasan Kerja yang tergolong pada kategori Puas. Serta kinerja karyawan pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Depok karyawan tergolong kategori yang tinggi.
2. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama diterima.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua diterima.
4. *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan sehingga hipotesis ketiga diterima, dan Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya.

5.2 Saran

Dari hasil analisis deskriptif dari ketiga variable diatas, sebagian besar item pernyataan berada dalam kategori tinggi. Namun, terdapat 3 indicator masuk dalam kategori rendah antara lain indicator “Altruism” sukarela membantu karyawan lain (untuk variable *Organizational Citizenship Behavior*), kepuasan terhadap rekan kerja (untuk variable Kepuasan Kerja), dan kemampuan kerja sama (untuk variable Kinerja Karyawan). Oleh

karena itu, dapat disarankan Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Depok perlu melakukan suatu tindakan untuk meningkatkan kerja sama antar karyawan, agar kinerja karyawan dapat meningkat. Yang perlu dilakukan antara lain :

1. Untuk variable *Organizational Citizenship Behavior* :

- a. Memberikan pelatihan dan sosialisasi tentang pentingnya altruisme di tempat kerja. Dalam pelatihan ini, dapat diberikan pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Depok dalam berbagi dan membantu sesama.
- b. Membuat program kegiatan sosial yang melibatkan karyawan. Dengan cara ini, karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Depok dapat merasakan langsung manfaat dari membantu dan berkontribusi pada masyarakat sekitar. Program sosial yang dapat dilakukan antara lain adalah donor darah, bakti sosial, dan kegiatan lainnya yang bermanfaat bagi masyarakat.
- c. Memberikan penghargaan atau reward bagi karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Depok yang memiliki tingkat altruisme yang tinggi. Reward yang diberikan dapat berupa bonus, sertifikat penghargaan, atau insentif lainnya yang sesuai dengan kebijakan perusahaan. Hal ini dapat menjadi motivasi bagi karyawan lainnya untuk melakukan hal yang sama dan meningkatkan tingkat sukarela membantu karyawan lain di perusahaan
- d. Mendorong terbentuknya komunitas atau kelompok kerja. Terbentuknya kelompok kerja atau komunitas dapat membantu karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Depok dalam menyelesaikan tugas atau proyek secara bersama-sama dan meningkatkan rasa saling percaya dan dukungan antar karyawan.

Dengan melakukan beberapa cara di atas, diharapkan dapat meningkatkan tingkat sukarela membantu karyawan lain di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Depok, meningkatkan produktivitas dan

kinerja karyawan, serta menciptakan budaya kerja yang lebih positif dan saling mendukung.

2. Untuk variable Kepuasan Kerja :

- a. Meningkatkan komunikasi antar rekan kerja. Komunikasi yang baik dan efektif merupakan faktor penting dalam membangun hubungan kerja yang baik. Dalam konteks ini, penting untuk memastikan bahwa seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Depok dapat berkomunikasi dengan baik, baik itu dalam hal pertukaran informasi maupun dalam hal memecahkan masalah. Jika ada masalah dalam komunikasi antar rekan kerja, maka harus segera diidentifikasi dan diatasi dengan tepat.
- b. Mengadakan acara atau kegiatan yang melibatkan seluruh rekan kerja. Ini dapat membantu mempererat hubungan antar karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Depok. Kegiatan tersebut dapat berupa acara santai seperti makan siang bersama, piknik, atau kegiatan olahraga bersama. Selain itu, kegiatan kerja sama dalam bentuk tim building seperti games, outbound, dan kegiatan lainnya juga dapat membantu mengurangi ketegangan dan meningkatkan rasa saling percaya antar rekan kerja.
- c. Memberikan dukungan dan bantuan pada rekan kerja dalam menyelesaikan tugas atau proyek dapat membantu meningkatkan rasa saling percaya antar karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Depok. Jika ada rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, maka memberikan dukungan dan bantuan dapat membantu mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Dengan melakukan beberapa cara di atas, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan terhadap rekan kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Depok, membangun hubungan kerja yang lebih positif dan saling mendukung, serta meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

3. Untuk variable Kinerja Karyawan :

- a. Membentuk dan memperkuat tim dapat membantu meningkatkan kemampuan kerja sama antar karyawan. Pastikan setiap karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Depok memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas dalam tim, serta memastikan setiap karyawan memahami tujuan tim secara keseluruhan. Selain itu, penting juga untuk membangun kepercayaan antar karyawan, dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk saling berbagi informasi dan pengalaman dalam menyelesaikan tugas.
- b. Menghindari konflik yang tidak perlu. Konflik dapat menghambat kemampuan kerja sama antar karyawan. Oleh karena itu, penting untuk menghindari konflik yang tidak perlu dan menyelesaikan konflik yang muncul dengan cara yang baik dan efektif. Pastikan setiap karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Depok memahami pentingnya menghargai pendapat dan ide dari rekan kerja, serta memastikan bahwa semua karyawan bekerja dengan sikap terbuka dan toleran terhadap perbedaan pendapat.