

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis dan pengujian hipotesis yang dilakukan maka simpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung.
4. Gaya kepemimpinan transformasional, Komitmen organisasional dan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak manajemen Perusahaan PT. Cahya Bagus Mandiri Bamdar Lampung:

1. Upaya yang perlu dilakukan adalah pimpinan diharapkan dapat menjalankan gaya kepemimpinan transformasional dengan lebih baik. Sebaiknya pemimpin lebih responsif terhadap karyawan, mau mendengarkan keluhan kesah karyawan, memberi pengembangan dan arahan tentang potensi mereka, sehingga mereka lebih lagi dalam bekerja dan memotivasi karyawannya untuk mencapai tujuan

organisasi, memotivasi karyawan menciptakan hubungan baik dengan antar karyawan.

2. Pemimpin PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung sebaiknya memberikan sikap loyal antara pemimpin dan karyawan baik dalam pemberian tugas maupun dalam pemberian gaji/upah, dan memperhatikan pekerjaan setiap karyawan sesuai yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, mulai dari pekerjaan itu sendiri, terhadap teman sekerja maupun dalam promosi jabatan, dan juga harus terciptanya suasana kerja yang nyaman serta mempertimbangkan masa lembur karyawan atau tidak mengganggu waktu libur karyawan.
3. Upaya lain yang perlu dilakukan adalah perusahaan dapat memberikan insentif baik dalam bentuk finansial atau non finansial. Finansial bisa berupa misalnya promosi jabatan atau kenaikan jabatan atas karyawan yang kinerjanya baik. Dan bisa juga secara non-finansial dengan memberikan penghargaan atau pengakuan, misalnya setiap seminggu sekali diadakan pemilihan karyawan terbaik, sehingga karyawan merasa dihargai dan dinilai atas kerja mereka dan dapat memotivasi karyawan lain untuk lebih produktif lagi. Karyawan juga dapat dilibatkan dalam membuat keputusan atau pengembangan perusahaan, serta mempertimbangkan masa lembur karyawan atau tidak mengganggu waktu libur karyawan, sehingga karyawan merasa bangga dapat terlibat di tim kerja sehingga karyawan tidak lagi punya keinginan untuk pindah kerja.
4. Dari saran diatas maka kepuasan kerja akan dirasakan oleh karyawan dan OCB akan dapat berjalan di perusahaan. Mulai dengan lebih banyak saling mendengarkan, merespon, komunikasi antar karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan pimpinan lebih diperbaiki, memperhatikan kesehatan karyawan agar tidak terlalu terbebani

terhadap pekerjaannya, membuat tujuan bersama-sama karena tim, duduk dan berbicara bersama untuk menyelesaikan sesuatu dan menjaga kebersamaan serta keharmonisan antar anggota perusahaan. Maka dengan sendirinya OCB dapat berjalan.

5.2 Penelitian Dimasa Yang Akan Datang

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM), Gaya kepemimpinan *Transpormasional*, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*. Demi kemajuan ilmu pengetahuan diharapkan bagi penelitian selanjutnya menggunakan Indikator lainnya antara, Komunikasi, Kinerja, Insentif dan Pelatihan kerja.