

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan pada Bab I. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian dapat dijelaskan dalam uraian sebagai berikut :

1. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan persepsi gaji yang baik, bisa memenuhi kebutuhan karyawan dan sesuai dengan aturan pemerintah melalui UMP (Upah Minimum Provinsi) kepuasan kerja karyawan PT. DianSurya Global tercapai.
2. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya berbagi pengetahuan dalam PT. DianSurya Gobal akan mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan.
3. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ketika PT. DianSurya Global dapat membuat karyawan meyakini budaya organisasional perusahaan dengan sistem nilai yang dianut, hubungan baik antar karyawan akan terjalin dan kepuasan kerja karyawan PT. DianSurya Global tercapai.

4. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCBIP. Ketika karyawan PT. DianSurya Global merasakan puas dengan pekerjaannya, hubungan yang baik Ta'awun (*Altruism*) dan saling peduli antar karyawan serta karyawan menunjukkan perilaku yang mempengaruhi fungsi organisasi, OCBIP karyawan PT. DianSurya Global tercapai.
5. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh positif gaji terhadap OCBIP. Ketika gaji di PT. DianSurya Global layak untuk pemenuhan kebutuhan hidup karyawan dan sesuai dengan kebijakan pemerintah melalui UMP (Upah Minimum Provinsi), kepuasan kerja karyawan PT. DianSurya Global tercapai yang selanjutnya mendorong karyawan untuk memberikan peran ekstra OCBIP di PT. DianSurya Global.
6. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh positif berbagi pengetahuan terhadap OCBIP. Berbagi pengetahuan membantu karyawan menemukan informasi dan informan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan tugas mereka secara tepat waktu dan efektif. Ketika berbagi pengetahuan diaplikasikan dengan baik dilingkungan PT. DianSurya Global dengan ditunjang kepuasan kerja karyawan, maka peran ekstra (OCBIP) akan diberikan oleh karyawan.
7. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh positif budaya organisasional terhadap OCBIP. Ketika

budaya dominan diterapkan di PT. DianSurya Global, kepuasan kerja akan dirasakan karyawan yang selanjutnya memberikan efek bagi karyawan untuk peran ekstra (OCBIP) kepada PT. DianSurya Global.

5.2. Keterbatasan dan Saran Penelitian

Penelitian ini berusaha secara optimal untuk memberikan rancangan penelitian yang baik. Akan tetapi, penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu diperbaiki di penelitian selanjutnya untuk meningkatkan hasilnya. Adapun beberapa keterbatasan dan saran bagi penelitian selanjutnya adalah penelitian ini menggunakan satu perusahaan manufaktur menjadi objek penelitian. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan lebih dari satu objek penelitian tetapi dengan bidang yang sama. Dengan begitu bisa memperkaya hasil penelitian.

Penelitian ini tidak meneliti secara langsung variabel gaji, berbagi pengetahuan, dan budaya organisasional terhadap OCBIP. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti pengaruh secara langsung variabel tersebut. Populasi dalam penelitian ini 300 karyawan dan sampel digunakan sebanyak 150 karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan populasi dan sampel yang lebih besar, dengan begitu diharapkan mendapatkan hasil yang lebih maksimal.