

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti menggunakan analisis PLS terkait dengan Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kota Surabaya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja memberikan kontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Hasil pengujian menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan berpengaruh terhadap tingginya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditunjukkan oleh pegawai, sedangkan apabila semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan berpengaruh terhadap rendahnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditunjukkan oleh pegawai.
2. Komitmen Organisasi memberikan kontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Hasil pengujian menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki rasa komitmen organisasi yang tinggi maka perilaku

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditunjukkan oleh pegawai akan tinggi, sedangkan apabila pegawai memiliki rasa komitmen organisasi yang rendah maka perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditunjukkan oleh pegawai akan rendah.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan dan dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan antara lain sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai negeri sipil Dinas Perhubungan Kota Surabaya diharapkan instansi dapat memperhatikan sistem promosi yang sesuai dengan kinerja pegawai, supaya para pegawai menjadi semangat dan memiliki rasa kepuasan karena usaha mereka diperhatikan dengan mendapatkan jenjang karir yang jelas. Selain itu juga diharapkan instansi dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif atau harmonis, sehingga para pegawai merasa nyaman serta memiliki keterikatan emosional dan mendapat kepuasan kerja pada instansi.
2. Dalam meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil Dinas Perhubungan Kota Surabaya diharapkan pegawai merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang telah mempekerjakannya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai dengan menggunakan variabel lain seperti budaya organisasi dan disiplin kerja dalam penelitian ini.