**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai.
2. Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai.
5. Pada hasil analisis regresi multivariat didapatkan hasil terdapat hubungan yang sangat signifikan antara faktor isi pekerjaan, imbalan, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja, pengawasan, keadilan distributif, keadilan procedural, keadilan interaksional, komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan dengan *altruism*, *sportsmanship*, dan *courtesy*. Sedangkan faktor-faktor variabel X dengan *conscientiousness* dan *civic virtue* tidak terdapat hubungan yang signifikan.
6. Pada hasil analisis regresi model akhir didapatkan hasil bahwa faktor keadilan interaksional dan komitmen afektif berpengaruh sangat signifikan dengan faktor *altruism* pegawai. Faktor isi pekerjaan berpengaruh sangat signifikan dengan faktor *conscientiousness* pegawai. Faktor promosi jabatan, pengawasan, dan komitmen normatif berpengaruh sangat signifikan dengan faktor *sportsmanship* pegawai. Faktor rekan kerja, keadilan prosedural, dan komitmen afektif berpengaruh sangat signifikan dengan faktor *courtesy* pegawai. Faktor rekan kerja dan keadilan interaksional berpengaruh sangat signifikan dengan faktor *civic virtue* pegawai.
7. **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur.

Bagi para pegawai, terutama pada pegawai kontrak agar dapat lebih berusaha menerima kompensasi yang diterimanya, walaupun jelas terdapat perbedaan dengan besarnya kompensasi yang diterima oleh pegawai tetap. Selain itu juga, setiap pegawai agar dapat lebih memperat lagi hubungan antar sesama rekan kerjanya, dengan berusaha menjalin komunikasi yang baik antar sesama pegawai sehingga dapat meminimalkan terjadinya miskomunikasi, untuk menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih kondusif dan nyaman bagi setiap pegawai. Sehingga perasaan puas akan pekerjaan yang dimiliki oleh para pegawai dapat mendorong pegawai BI untuk berperilaku OCB.

1. Bagi pihak manajemen Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur.

Bagi pihak manajemen, diharapkan agar mampu lebih berusaha untuk dapat meningkatkan perasaan puas pegawai akan pekerjaannya terutama pada pegawai kontrak, dengan memberikan kompensasi yang dapat bersaing dengan perusahaan lain namun tetap menyesesuaikan dengan kinerja pegawai. Bahkan untuk dapat meningkatkan perasaan puas pada diri setiap pegawai akan pekerjaannya, pihak manajemen dapat memberikan tambahan pegawai dengan melakukan rekrutmen, seleksi, dan penempatan yang tepat bagi pegawai, serta memberikan kesempatan promosi jabatan atau bahkan perubahan akan status kepegawaian dari kontrak menjadi tetap bagi pegawai yang berprestasi.

1. Bagi penelitian selanjutnya.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang *organizational citizenship behavior* pada pegawai disarankan agar dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, misalnya karakteristik pekerjaan, motivasi kerja, keterampilan kerja, dan gaya kepemimpinan. Bagi peneliti yang tertarik melanjutkan penelitian ini maka dapat melakukan penelitian dengan memperluas orientasi kancah penelitian pada bidang pekerjaan lain dengan karakteristik subjek yang berbeda sehingga dapat mengungkap banyak wacana baru dengan daya generalisasi yang lebih luas.