

V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

1. Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap Kantor Pos Indonesia Cabang Purwokerto. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tetap Kantor Pos Cabang Purwokerto.
2. Iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan tetap Kantor Pos Indonesia Cabang Purwokerto. Hal ini berarti bahwa semakin baik iklim organisasi dalam perusahaan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tetap Kantor Pos Cabang Purwokerto.
3. Kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan tetap Kantor Pos Indonesia Cabang Purwokerto. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan tidak selalu diikuti dengan peningkatan perilaku karyawan tetap Kantor Pos Indonesia Cabang Purwokerto dalam melakukan pekerjaan tambahan secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan demi meningkatkan efektivitas perusahaan.
4. Iklim organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan tetap Kantor Pos Indonesia Cabang Purwokerto. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi karyawan

terhadap iklim organisasi dalam perusahaan tidak selalu diikuti dengan peningkatan perilaku karyawan tetap Kantor Pos Indonesia Cabang Purwokerto dalam melakukan pekerjaan tambahan secara sukarela dalam meningkatkan efektivitas perusahaan.

5. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan tetap Kantor Pos Indonesia Cabang Purwokerto. Hal ini menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan tetap Kantor Pos Indonesia Cabang Purwokerto, maka akan semakin baik perilaku mereka dalam melakukan pekerjaan tambahan secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan demi meningkatkan efektivitas perusahaan.
6. Kepuasan kerja memediasi (*full mediation*) pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan tetap Kantor Pos Indonesia Cabang Purwokerto.
7. Kepuasan kerja memediasi (*full mediation*) pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan tetap Kantor Pos Indonesia Cabang Purwokerto.

B. Implikasi

Sebagai upaya untuk meningkatkan perilaku OCB para karyawannya, pihak manajemen Kantor Pos Indonesia Cabang Purwokerto perlu memprioritaskan kebijakan yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Cara yang dapat dilakukan diantaranya adalah dengan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk berpartisipasi dalam proses perencanaan berdasarkan prosedur yang adil. Kemudian untuk terus meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, pihak manajemen Kantor Pos Indonesia Cabang Purwokerto perlu memprioritaskan kebijakan yang berkaitan dengan kompensasi dan iklim organisasi. Cara yang dapat dilakukan, diantaranya adalah dengan memberikan kompensasi yang memadai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai karyawan, memberikan bonus, tunjangan kerja dan penghargaan kepada para karyawan yang berprestasi secara adil. Untuk meningkatkan iklim organisasi yang baik dalam perusahaan, sebaiknya pihak manajemen memberikan dukungan terhadap pekerjaan seperti hubungan kerjasama sesama karyawan, penghargaan dari pimpinan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan memberikan energi positif terhadap perilaku karyawan itu sendiri, serta menciptakan iklim kerja yang harmonis dan profesional di antara para karyawan dan pimpinan dari masing-masing unit kerja di dalam organisasi.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pihak manajemen juga perlu memperhatikan faktor lain yang mendukung selain faktor kompensasi dan iklim organisasi, sehingga karyawan dapat termotivasi untuk lebih meningkatkan perilaku OCB dalam perusahaan. Diantara faktor tersebut adalah motivasi kerja.

Motivasi merupakan hal yang pokok dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Seseorang akan tercapai kepuasan kerjanya apabila motivasi yang ada dalam perusahaan mendukung. Dengan pemberian motivasi kerja yang semakin tinggi, akan meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan. Selain faktor motivasi, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan OCB, diantaranya budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan faktor lain yang tidak diteliti. Oleh karena itu, faktor lain yang tidak diteliti perlu diperhatikan demi meningkatkan semangat kerja karyawan dan kemajuan perusahaan.

