

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Mengacu pada hasil penelitian dan pembahasna yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya tentang “Pengaruh *Personality* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Bank Perekonomian Rakyat Di Bengkulu”, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. *Personality* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
2. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
3. *Personality* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. *Personality* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
7. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dimidiasi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini membahas tentang “Pengaruh *Personality* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Pada Karyawan Bank Perekonomian Rakyat Di Bengkulu”. Penelitian ini telah dilakukan dan diusahakan dengan cermat berdasarkan metode dan prosedur yang sesuai dengan jenis penelitian. Namun, kesempurnaan hasil merupakan hal yang tidak mudah untuk diwujudkan. Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan dan kelemahan yang tidak dapat dihindari, di antaranya terkait sampel yang terbatas, pengukuran yang bersifat subjektif, serta faktor eksternal yang tidak terkontrol, yang dapat memengaruhi kesimpulan yang diperoleh.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Bagi Pihak Perusahaan, dapat mempertahankan serta meningkatkan *personality* dan komitmen organisasi dalam kerja karyawan, seperti dengan memberikan *reward* atau kompensasi tidak harus berbentuk uang, tetapi dengan memberikan fasilitas kerja yang lebih baik.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang meneliti konsep yang sama dan mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan

kerja diluar variabel yang ada dalam penelitian ini. Serta dengan menggunakan objek lain atau organisasi yang berbeda dengan penelitian ini. Hal tersebut bertujuan agar diperoleh hasil yang lebih variatif dari konsep *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Kepuasan Kerja.