

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh iklim organisasi dan keterikatan karyawan terhadap OCB dengan motivasi sebagai variabel intervening. Responden dalam penelitian ini berjumlah 110 karyawan yang bekerja di PT. Kone Indo Elevator. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan SmartPLS 3.0, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel iklim organisasi dengan OCB menunjukkan nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar 1,100. Nilai tersebut  $< t_{\text{tabel}} 1,659$ . Sementara nilai *P Value* sebesar  $0,272 > 0,05$  (nilai signifikansi). Hasil ini berarti bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap OCB di PT. Kone Indo Elevator.
2. Variabel keterikatan karyawan dengan OCB menunjukkan  $t_{\text{statistik}}$  sebesar 1,841. Nilai tersebut  $> t_{\text{tabel}} 1,659$ . Sementara nilai *P Value* sebesar  $0,066 > 0,05$  (nilai signifikansi). Hasil ini berarti bahwa keterikatan karyawan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap OCB
3. Variabel motivasi dengan OCB menunjukkan nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar 6,586. Nilai tersebut  $> t_{\text{tabel}} 1,659$ . Sementara nilai *P Value* sebesar  $0,00 < 0,05$  (nilai signifikansi). Hasil ini berarti bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap OCB

4. Variabel iklim organisasi dengan motivasi menunjukkan nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar 1,366. Nilai tersebut  $< t_{\text{tabel}}$  1,659. Dengan nilai *P Value* sebesar  $0,17 > 0,05$  (nilai signifikansinya). Hasil ini berarti bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi.
5. Variabel keterikatan karyawan dengan motivasi menunjukkan nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar 6,563. Nilai tersebut  $> t_{\text{tabel}}$  1,659. Dengan nilai *P Value* sebesar  $0,00 < 0,05$  (nilai signifikansi). Hasil ini berarti bahwa keterikatan karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi
6. Hasil pengujian melalui Uji Sobel dapat diketahui nilai t-hitung dengan signifikan pada 0,05 yaitu  $1,345 < 1,659$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB melalui motivasi sebagai variabel intervening.
7. Hasil pengujian melalui Uji Sobel dapat diketahui nilai t-hitung dengan signifikan pada 0,05 yaitu  $4,622 > 1,659$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh terhadap OCB melalui motivasi sebagai variabel intervening.

## 5.2 Saran

### 1. Bagi Perusahaan

- a. Diharapkan PT. KONE Indo Elevator dapat membangun iklim organisasi yang baik dengan membangun hubungan yang harmonis antara bawahan dengan pemimpin maupun antara rekan kerja. Dalam

kondisi perusahaan yang tidak baik dan tidak stabil sebaiknya perusahaan tetap menciptakan lingkungan yang kondusif, sehingga karyawan tidak merasakan rasa was-was dan tetap termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

- b.** PT. KONE Indo Elevator diharapkan terus menjaga dan meningkatkan program keterikatan karyawan di semua departemen seperti gathering, program penghargaan, pemerataan kompensasi, pelatihan yang berkesinambungan dan lain-lain sehingga semua karyawan merasakan keadilan, suasana nyaman, bersemangat dan loyal untuk bekerja secara optimal dan dalam jangka yang lama.
- c.** PT. KONE Indo Elevator diharapkan terus menjaga motivasi karyawan dengan terus meningkatkan kompensasi dan benefit karyawan sehingga lebih kompetitif di market. Perubahan struksur organisasi juga diharapkan mampu memberikan motivasi dan pengertian bagi karyawan bahwa tujuannya agar perusahaan bisa lebih optimal dan efektif dalam mencapai target perusahaan.
- d.** PT KONE Indo Elevator diharapkan mampu membangun budaya kerja yang baik dengan cara memberikan kebebasan sepenuhnya karyawan untuk berkreasi dan memberikan ide-ide baru sehingga karyawan merasa lebih dihargai, hal ini akan meningkatkan kebanggaan, loyalitas terhadap organisasi sehingga mampu menciptakan perilaku OCB di perusahaan.



## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Keterbatasan yang dikemukakan dalam penelitian ini kiranya dapat menjadi bahan perbaikan bagi peneliti selanjutnya. Ada baiknya bagi peneliti yang akan datang memperluas jumlah sampel dan variabel penelitian yang kiranya memiliki suatu hubungan yang positif dengan OCB selain variabel yang ada dalam penelitian ini misalnya Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention* serta menggunakan AMOS untuk menganalisis data.

