

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Indotama Partner Logistics, maka ditemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dengan t-statistik $3,514 > 1,96$. Hal tersebut menunjukkan hipotesis 1 diterima.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dengan t-statistik $3,635 > 1,96$. Hal tersebut menunjukkan hipotesis 2 diterima.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan dengan t-statistik $5,627 > 1,96$. Hal tersebut menunjukkan hipotesis 3 diterima.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan dengan t-statistik $3,226 > 1,96$. Hal tersebut menunjukkan hipotesis 4 diterima.

5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan dengan t-statistik $3,196 > 1,96$. Hal tersebut menunjukkan hipotesis 5 diterima
6. Motivasi kerja memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, ditunjukkan dengan t-statistik $2,194 > 1,96$. Hal tersebut menunjukkan hipotesis 6 diterima. Motivasi kerja memediasi kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.
7. Motivasi kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, ditunjukkan dengan t-statistik $2,514 > 1,96$. Hal tersebut menunjukkan hipotesis 7 diterima.

5.2.Saran

Dari hasil penelitian dan evaluasi, maka saran yang akan diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti lain:
 - a. Saran bagi peneliti lain yaitu, sebaiknya lebih mengembangkan teori mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan motivasi kerja sebagai mediasi karena PT. Indotama Partner Logistics masih bisa lebih baik lagi.

Dalam penelitian selanjutnya perlu menambah variabel – variabel lain seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi sehingga menunjang faktor – faktor yang dapat mempengaruhi organizational citizenship behavior.

2. Bagi perusahaan

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan setiap keluhan atas ketidakpuasan karyawan agar pekerjaan dan tugas dapat dikerjakan secara efektif dan efisien. Karna kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan.