

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis PLS, untuk menguji pengaruh beberapa variabel terhadap Kinerja Karyawan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Kepuasan Kerja dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, maka karyawan akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan dapat melakukan beberapa hal yang di luar tugasnya sehingga mendorong terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3. Motivasi Kerja dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, hasil ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi jika dilakukan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kepuasan Kerja dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain dan menghasilkan kinerja yang melampaui perkiraan normal.
5. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mempunyai karyawan bersifat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik. Sikap atau kegiatan sukarela atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari karyawan akan mendukung dan membantu fungsi organisasi kinerja karyawan.
6. Motivasi Kerja dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui *Organizational*

*Citizenship Behavior* (OCB), hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki dorongan kuat untuk meningkatkan kinerjanya bahkan lebih baik dari yang ditargetkan oleh perusahaan ketika pegawai memiliki motivasi kerja yang dimiliki dipadukan dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

7. Kepuasan Kerja dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, artinya apabila pegawai merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaannya maka dapat memunculkan sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), serta akan dapat meningkatkan kinerjanya.

## 5.2 Saran

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan, antara lain:

1. Terkait dengan motivasi kerja, untuk mencapai prestasi kerja yang ditargetkan, perusahaan perlu mendorong karyawan melalui pelatihan dan kegiatan seperti *Character Building*, hendaknya program yang diberikan

harus sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

2. Terkait dengan kepuasan kerja pimpinan disarankan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan cara memperhatikan sistem promosi jabatan di instansi.
3. Perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan perilaku dari karyawan terutama memperhatikan kebutuhan karyawan sehingga karyawan bisa timbul perilaku yang sukarela dalam melakukan pekerja dan membantu rekan kerjanya.
4. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk menambah variable independen lainnya seperti work life balance, work engagement terhadap kinerja pegawai agar mendapatkan hasil penelitian yang akurat.