

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, terkait dengan Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT Karya Abadi Ekspres Logistik dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berkontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT Karya Abadi Ekspres Logistik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif atau baik iklim organisasi maka semakin tinggi juga minat karyawan untuk menerapkan OCB.
2. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berkontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT Karya Abadi Ekspres Logistik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi juga minat karyawan untuk menerapkan OCB.
3. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berkontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT Karya Abadi Ekspres Logistik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tinggi rasa kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi minat karyawan untuk menerapkan OCB.
4. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berkontribusi terhadap hubungan *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT Karya Abadi Ekspres

Logistik. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memperkuat hubungan iklim organisasi terhadap OCB, maka semakin tinggi atau baik kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin baik atau kondusif iklim yang diciptakan menjadi kondusif sehingga semakin tinggi minat karyawan untuk menerapkan OCB.

5. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berkontribusi terhadap hubungan *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT Karya Abadi Ekspres Logistik. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memperkuat hubungan komitmen organisasi terhadap OCB, maka semakin tinggi atau baik kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi juga komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan sehingga semakin tinggi minat karyawan untuk menerapkan OCB.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan oleh penulis, diantaranya adalah :

1. PT Karya Abadi Ekspres Logistik diharapkan tetap mempertahankan dan meningkatkan iklim organisasi dikarenakan iklim organisasi tercipta baik atau kondusif karena adanya semangat kelompok maka tingkat kerja sama antara atasan dan bawahan ditempat bekerja sangat baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan, agar dapat meningkatkan OCB karena telah terbukti bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap OCB.
2. PT Karya Abadi Ekspres Logistik diharapkan tetap mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi dikarenakan komitmen organisasi dimiliki

karena adanya kemauan bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan demi kepentingan organisasi, agar dapat meningkatkan OCB karena telah terbukti bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB.

3. PT Karya Abadi Ekspres Logistik diharapkan tetap mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja dikarenakan kepuasan kerja dirasakan karena penerimaan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, agar dapat meningkatkan OCB karena telah terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB.
4. Sebagai pertimbangan untuk penelitian berikutnya, peneliti menyarankan untuk menggunakan atau menambahkan variabel lain yang belum ditampilkan dalam penilitan ini yang diduga memengaruhi OCB Menurut Wirawan (2014) diantaranya antara lain kepribadian, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional & *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi.. Penggunaan atau penambahan variabel lainnya diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif terkait penilitan OCB pada karyawan PT Karya Abadi Ekspres Logistik.