

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian ini, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap motivasi berprestasi.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat diberikan saran sebagai berikut.

1. Sebaiknya PT. Perkebunan Nusantara IV Medan memperhatikan kepuasan kerja para karyawan. Agar mereka bisa lebih nyaman dalam bekerja dan dapat bekerja secara optimal. Dari keseluruhan ada beberapa karyawan yang merasa kurang nyaman saat bekerja dengan rekan sekerja

dan merasa bekerja tidak dengan rekan yang profesional, ini berarti ada beberapa karyawan yang memiliki hubungan dengan rekan sekerja kurang baik. Maka, untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja pihak perusahaan memberi fasilitas yang sama kepada semua karyawan agar para karyawan merasa lebih menikmati pekerjaan mereka. Selain itu, perusahaan membagi rata beban kerja dan saat karyawan tidak melaksanakan beban kerjanya pihak perusahaan memberikan teguran hingga sanksi.

2. Hasil dari penelitian pada komitmen organisasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan masih belum maksimal. PTPN 4 Medan diharapkan bisa lebih mendekatkan diri dengan seluruh karyawannya, agar dapat menciptakan lingkungan yang baik di antara perusahaan dengan karyawannya. Pendekatan perusahaan dengan karyawan bisa dilakukan salah satunya seperti mengadakan futsal, *outbound* atau kegiatan menghibur lainnya agar bisa meningkatkan loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Dengan hal tersebut maka akan dapat mengurangi tingkat *turnover* serta meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

3. PTPN IV Medan diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan cara pemberian *reward* atau penghargaan bagi karyawan yang disiplin dan berprestasi setiap tahunnya. Hal ini berfungsi untuk membangun semangat dan motivasi dalam diri karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PTPN IV Medan agar lebih produktif kembali. Mengingat, mayoritas karyawan yang bekerja di PTPN IV Medan memiliki masa kerja relatif lama sekitar 30-40 tahun, dengan

memiliki masa kerja relative lama sekitar 30-40 tahun, dengan pemberian *reward* dan penghargaan tersebut dapat membantu mengurangi kelesuan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi di PTPN IV Medan.

4. PTPN IV Medan dapat meningkatkan dukungan positifnya kepada karyawan, mendengar keluhan karyawan, dan mengakui kontribusi karyawan. Didukung peningkatan kepuasan kerja meliputi promosi, gaji, situasi kerja, dan kesempatan untuk maju. Hal tersebut efektif meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Selain itu, karyawan PTPN IV Medan diharapkan dapat mengikuti dan berpartisipasi aktif terhadap peraturan dan ketentuan yang sudah ditentukan oleh PTPN IV Medan, dan menciptakan hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga kerjasama dan situasi kerja semakin kondusif.
5. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan motivasi kerja para karyawan. Dari hasil penelitian, motivasi karyawan masih rendah hal ini dilihat dari kurang terampil saat bekerja. Maka, untuk meningkatkan motivasi karyawan, PTPN IV Medan dapat lebih memperhatikan hubungan kerja antara atasan dengan atasan, atasan dengan bawahan atau bawahan dengan bawahan agar para karyawan lebih memiliki tanggung rasa dan dapat lebih termotivasi untuk bersama-sama memajukan perusahaan. Sementara, pemberlakuan sistem *reward* dan *punishment* dapat memotivasi karyawan untuk lebih menaati peraturan serta secara tidak langsung dapat meningkatkan kegigihan para karyawan. Selain itu, pemberian pelatihan

dapat lebih ditingkatkan lagi untuk memicu motivasi para karyawan agar pegawai bisa merasa lebih terampil saat mengerjakan hal-hal baru untuk memajukan perusahaan.

6. Kepada peneliti selanjutnya, terkhusus untuk yang berminat meneliti pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi berprestasi terhadap *organizational citizenship behavior* disarankan agar melakukan penelitian lanjutan di perusahaan lain dan dengan memperluas sampel yang ada. Dan disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel lainnya yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap *organizational citizenship behavior*.

