

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan Yayasan Harapan Insan Kalimantan. Saat karyawan mampu bekerjasama dan menciptakan budaya organisasi yang pada suatu organisasi, Maka hal itu akan mengarah untuk meningkatkan motivasi kerja. Dalam artian Yayasan dapat memprioritaskan kerja sama tim yang merupakan indikator dalam merefleksikan variabel budaya organisasi serta perlunya apresiasi terhadap pencapaian individu maupun tim, serta dukungan ketika ada tantangan atau kesulitan yang merupakan indikator dalam merefleksikan variabel motivasi kerja.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan Yayasan Harapan Insan Kalimantan. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan motivasi dalam diri karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dalam artian yayasan harus konsisten dalam menegakkan aturan yang berlaku bagi karyawan yang merupakan indikator dalam merefleksikan variabel disiplin kerja serta berikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang konsisten mematuhi aturan yang merupakan indikator dalam merefleksikan variabel motivasi kerja.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Yayasan Harapan Insan Kalimantan. Budaya organisasi yang kuat akan membentuk kohesivitas, kesetiaan, dan komitmen terhadap yayasan yang pada akhirnya perilaku OCB karyawan terbentuk dengan baik. Dalam artian Yayasan harus bisa menimbulkan rasa semangat kerja yang besar dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendukung perilaku OCB.

4. Disiplin Kerja terhadap berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Yayasan Harapan Insan Kalimantan. Jadi, meskipun ada kecenderungan bahwa peningkatan disiplin kerja diikuti oleh peningkatan OCB, hubungan ini tidak signifikan. Dalam artian, terjadi ketidaksesuaian penerapan tata tertib, sehingga pihak yayasan dapat menyesuaikan aturan yang lebih relevan untuk karyawan yang merupakan indikator dalam merefleksikan variabel disiplin kerja serta memilih aturan yang sesuai dengan keadaan di tempat kerja yang merupakan indikator dalam merefleksikan variabel OCB.
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Yayasan Harapan Insan Kalimantan. Motivasi kerja menciptakan suatu kondisi yang mengarahkan karyawan untuk melakukan suatu perilaku yang berlangsung secara sadar untuk meningkatkan OCB karyawan. Dalam artian Yayasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar kondisi karyawan merasa lebih dihargai, tidak ada beban pikiran karena sudah merasa aman dalam bekerja sehingga memicu perilaku OCB karyawan.
6. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Motivasi Kerja pada karyawan Yayasan Harapan Insan Kalimantan. Motivasi kerja sebagai variabel intervening dianggap mampu menunjang pengaruh budaya organisasi terhadap OCB. Dalam artian Yayasan harus menciptakan budaya organisasi yang menghargai prestasi dan memberikan pengakuan atas kontribusi yang berharga terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan OCB karyawan melalui motivasi kerja
7. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Motivasi Kerja. Motivasi kerja sebagai variabel intervening dianggap mampu menunjang pengaruh Disiplin kerja terhadap OCB melalui Motivasi kerja. Dalam artian pihak yayasan harus meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja saat ini yang menjadi aspek

dalam sistem kerja yayasan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Adanya disiplin kerja dan motivasi kerja akan mendorong seorang karyawan berprestasi dan memunculkan suatu ide baru atau perilaku OCB pada karyawan.

## 5.2. Implikasi

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan, penelitian ini memiliki implikasi sebagai berikut:

1. Pada variabel Budaya organisasi, dilihat dari hasil analisis deskriptif variabel berdasarkan skor indikator terdapat rata rata tertinggi ditemukan pada indikator orientasi tim. Hasil rata rata ini termasuk dalam kategori tinggi atau baik, yang menunjukkan bahwa karyawan Yayasan Harapan Insan Kalimantan mempertahankan loyalitas dan kerjasama yang baik, Maka dari itu Yayasan harus terus mempertahankan nilai dan penghargaan untuk para karyawan dalam menciptakan budaya organisasi yang lebih produktif.
2. Pada variabel Disiplin kerja, dilihat dari hasil analisis deskriptif variabel berdasarkan skor indikator rata rata tertinggi ditemukan pada indikator “Bekerja etis”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Yayasan Harapan Insan Kalimantan menjunjung tinggi etika dalam bekerja, Maka dari itu Yayasan harus tetap mempertahankan hal ini untuk meningkatkan disiplin kerja guna memajukan Yayasan dengan Pendidikan dan pelatihan yang relevan bagi karyawan.
3. Pada variabel OCB, dilihat dari hasil analisis deskriptif variabel berdasarkan skor indikator terdapat rata rata tertinggi pada indikator *conscientiousness* (Kesungguhan dalam bekerja). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Yayasan Harapan Insan Kalimantan memiliki kesungguhan yang tinggi dalam bekerja., Maka dari itu Yayasan harus tetap mempertahankan hal ini untuk meningkatkan perilaku OCB yang baik bagi para karyawan dalam memajukan Yayasan dengan menciptakan suasana yang bersahabat pada lingkungan kerja dimana setiap orang merasa dilibatkan dan dihargai.

4. Pada variabel Motivasi kerja, dilihat dari hasil analisis deskriptif variabel berdasarkan skor indikator rata rata tertinggi ditemukan pada indikator kebutuhan sosial. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Yayasan Harapan Insan Kalimantan memiliki komitmen dalam memberikan kebutuhan sosial yang baik untuk karyawan, Maka dari itu Yayasan harus mempertahankan hal ini untuk menciptakan Motivasi kerja yang baik bagi karyawan dengan memberikan kebutuhan karyawan yang dapat memberkan suatu energi positif dalam mendorong karyawan untuk lebih produktif.

### **5.3. Rekomendasi**

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan, penelitian ini memiliki rekomendasi sebagai berikut:

1. Pada variabel Budaya organisasi, dilihat dari hasil analisis deskriptif variabel ini terdapat Nilai rata-rata terendah diperoleh pada indikator “Performa”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Yayasan Harapan Insan Kalimantan masih perlu untuk meningkatkan performa guna menciptakan budaya organisasi yang baik dalam memajukan yayasan dengan menetapkan nilai-nilai dan norma yang jelas yang mencerminkan visi dan misi yayasan serta mendorong kolaborasi dan komunikasi terbuka antara karyawan dan pimpinan.
2. Pada variabel Disiplin kerja, dilihat dari hasil analisis deskriptif variabel ini terdapat Nilai rata-rata terendah diperoleh pada indikator “Kehadiran”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Yayasan Harapan Insan Kalimantan masih perlu untuk meningkatkan kualitas kehadiran guna menciptakan disiplin kerja yang baik bagi para karyawan dalam memajukan Yayasan dengan membuat dan menyebarkan prosedur operasional standar (SOP) yang jelas dan mudah dipahami bagi karyawan serta menghormati dan memberikan penghargaan kepada individu yang konsisten mematuhi SOP dan menunjukkan disiplin kerja yang tinggi.
3. Pada variabel OCB, dilihat dari hasil analisis deskriptif variabel berdasarkan skor indikator terdapat Nilai rata-rata terendah diperoleh pada

indikator “*Sportmanship*” yang menunjukkan bahwa Karyawan Yayasan Harapan Insan Kalimantan perlu untuk meningkatkan perilaku *Sportmanship* guna menciptakan Perilaku OCB yang baik bagi para karyawan dalam memajukan Yayasan dengan mendorong komunikasi terbuka antar karyawan, memberikan umpan balik konstruktif, dan menciptakan budaya yang positif untuk memajukan yayasan.

4. Pada variabel Motivasi kerja, dilihat dari hasil analisis deskriptif variabel berdasarkan skor indikator terdapat Nilai rata-rata terendah diperoleh pada indikator “Kebutuhan Keamanan” yang menunjukkan bahwa Yayasan Harapan Insan Kalimantan perlu untuk meningkatkan kebutuhan keamanan bagi para karyawan guna menciptakan Motivasi kerja yang baik dalam memajukan Yayasan dengan menyelenggarakan program penghargaan dan pengakuan untuk mendorong dan memperkuat motivasi kerja karyawan serta memberikan kesempatan untuk pengembangan profesional dan pelatihan berkelanjutan serta memberi wadah yang nyaman bagi karyawan untuk menanggapi keluhan mereka.

#### **5.4. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah dilakukan secara ilmiah. Namun, tetap ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Berikut beberapa keterbatasan penelitian ini:

1. Kualitas data yang sangat tergantung pada keakuratan dan kejujuran responden. Kesalahan pengisian kuesioner atau ketidakjujuran responden mungkin terjadi saat pengisian kuesioner dan dapat memengaruhi hasil penelitian. Hal tersebut bisa terjadi karena adanya perbedaan pemikiran/anggapan terhadap kebijakan, dan faktor lainnya.
2. Penelitian hanya mengambil sampel dari lingkup satu Yayasan.
3. Keterbatasan lingkup variabel yang diteliti, penelitian ini hanya menggunakan 4 variabel yakni budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan OCB.