

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) area Bogor, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Leader member exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) area Bogor. Hasil ini menunjukkan bahwa *leader member exchange* (LMX) dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB).
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) area Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB).
3. *Leader member exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) area Bogor. Hasil ini menunjukkan bahwa *leader member exchange* (LMX) dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN)

area Bogor. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) area Bogor. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) namun pengaruhnya tidak begitu kuat.
6. *Leader member exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) area Bogor melalui kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara *Leader member exchange* (LMX) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
7. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) area Bogor melalui kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara komitmen kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

5.2. Saran

1. Perusahaan perlu menjaga hubungan baik antara pimpinan dan karyawan (LMX) dan komitmen kerja untuk ke depannya. Hubungan ini dapat dapat

dilakukan dengan melakukan komunikasi terkait masalah pekerjaan. Hal tersebut agar tercipta rasa keterbukaan antara atasan dan bawahan.

2. Stabilitas *organizational citizenship behavior* (OCB) juga perlu dipertahankan oleh perusahaan. Stabilitas dapat diciptakan melalui kondisi lingkungan kerja yang nyaman. Bertambahnya beban kerja karena efisiensi karyawan, sebaiknya perusahaan menambah jatah *overtime* karyawan.
3. Perusahaan perlu meningkatkan kepuasan karyawan yang bekerja di dalamnya. Kesempatan promosi atau semacamnya dapat dilakukan guna meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dengan kepuasan yang semakin baik diharapkan terjadi peningkatan kinerja karyawan.
4. Cakupan penelitian yang lebih luas baik penambahan jumlah perusahaan dalam analisisnya serta variabel penelitiannya. Adanya penambahan tersebut diharapkan mampu memberikan kesimpulan yang luas.
5. Data yang diperoleh peneliti hanya sebatas data dari hasil pengisian kuesioner peneliti, dimana bisa terjadi perbedaan persepsi dari pihak responden dalam memahami semua pertanyaan instrument.
6. Batasan objek penelitian hanya karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Area Bogor.