

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pembahasan diatas tentang pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Motivasi Kerja sebagai variabel diintervening, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, nilai koefisien sebesar 0,428 dan Tstatistic 3,862. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa Tstatistic berpengaruh signifikan karena lebih dari syarat yang ditentukan $>T_{tabel}$ 1.96 dengan p-value sebesar $0.000 < 0.005$
2. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja hasil, nilai koefisien sebesar 0,798 dan Tstatistic 26.240 dari hasil tersebut dinyatakan bahwa Tstatistic berpengaruh signifikan karena lebih dari syarat yang ditentukan $>T_{tabel}$ 1.96 dengan p-value sebesar $0.000 < 0.05$
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. nilai koefisien sebesar 0,374 dan Tstatistic 3,587. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa Tstatistic

berpengaruh signifikan karena lebih dari syarat yang ditentukan $>T_{tabel}$ 1.96 dengan p-values sebesar $0.000 < 0.05$

4. Motivasi kerja meintervening iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour*. nilai koefisien dan Tstatistic $>T_{tabel}$ 1.96 dengan p-value sebesar $0.001 < 0.05$ sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.

5.2 Keterbatasan Masalah

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, terdapat banyak keterbatasan yang dialami dan dapat dijadikan beberapa factor yang bisa untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti selanjutnya dalam menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu disadari masih memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
2. Adanya perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden, serta faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
3. Keterbatasan pengetahuan penulis dalam membuat dan menyusun tulisan ini, sehingga perlu diuji kembali keandalannya di masa depan.

4. Periode penelitian hanya satu bulan sehingga tidak dapat diketahui kecenderungannya dalam jangka panjang.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan analisis diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi PT.Schenker Logistics Indonesia.

Pada PT.Schenker Logistics Indonesia supaya agar lebih memperkuat iklim organisasi dalam sector apapun seperti memperhatikan pengelolaan lingkungan fisik dalam bekerja, mengingat saat ini diperusahaan ini ada beberapa generasi umur,jadi saling merangkul agar terciptanya perilaku motivasi dalam bekerja kepada setiap karyawan dan pimpinan pun harus memberi penghargaan atau pengembangan karir agar setiap karyawan termotivasi dalam setiap pekerjaan dan pasti akan terciptanya inisiatif atau sukarela dari karyawan dan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti yang akan datang disarankan untuk menggunakan berbagai macam sektor dan sub-sektor tidak hanya satu sektor saja namun bisa lintas sektor atau meneliti beberapa sektor dan sub sektor sekaligus,sehingga portofolio optimal terdiri dari banyak sektor dan juga bisa mengubah atau menambahkan variabel yang bisa menjadi penunjang penelitian ini kedepannya seperti Kompensasi,Kepemimpinan dan Komitmen Kerja agar hasil penelitian lebih bervariasi.