

## BAB V

### KESIMPULAN & IMPLIKASI MANAJERIAL

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hipotesis, hasil pengolahan data, dan pembahasan. Maka kesimpulan riset adalah sebagai berikut :

1. *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Job Insecurity* maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Pengaruh antara *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Job Insecurity* maka semakin tinggi Motivasi Intrinsik.
3. Pengaruh Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi Intrinsik maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior*.
4. Motivasi Intrinsik terbukti memediasi hubungan *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya semakin tinggi atau semakin besar Motivasi Intrinsik maka *Job Insecurity* akan semakin rendah dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* semakin tinggi.

#### 5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan tentang efek mediasi motivasi intrinsik dalam hubungan *job insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Dwimanunggal Inti Sejahtera. Maka implikasi manajerial sebagai berikut :

1. Pertama, hendaknya perusahaan dalam meminimalisir *job insecurity* yang dirasakan karyawan. Hendaknya perusahaan harus memberikan status kerja dan jenjang karir yang jelas.
2. Kedua, mengenai motivasi intrinsik. Perusahaan harus terus menanamkan motivasi intrinsik pada diri masing-masing karyawan. Sehingga akan menghasilkan output yang baik dalam bekerja.
3. Ketiga, untuk membangun perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada diri masing-masing karyawan. Perusahaan harus mendorong karyawan untuk menunjukkan standart keistimewaan dan mendorong karyawan untuk memelihara hubungan dengan rekan kerja.
4. Keempat, peran motivasi intrinsik dalam penelitian ini sangat signifikan dan positif pada PT. Dwimanunggal Inti Sejahtera. Dilihat dari rentan usia sebagian besar adalah usia produktif (usia muda), mungkin hal tersebut sebagai salah satu alasan motivasi intrinsik pada diri mereka tinggi.

