

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis maka dapat diambil simpulan atas hasil penelitian sebagai berikut :

1. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dengan peningkatan *perceived organizational support* akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV Imexindo Nusantara.
2. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dengan semakin meningkat *employee engagement* akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV Imexindo Nusantara.
3. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, maka dengan adanya peningkatan *perceived organizational support* akan memberi pengaruh pada peningkatan *organizational citizenship behavior* karyawan CV Imexindo Nusantara.
4. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, maka dengan semakin meningkat *employee engagement* akan memberi pengaruh pada peningkatan *organizational citizenship behavior* karyawan CV Imexindo Nusantara.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, maka dengan semakin meningkat kepuasan kerja akan

memberi pengaruh pada peningkatan *organizational citizenship behavior* karyawan CV Imexindo Nusantara.

6. Kepuasan kerja memediasi *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*, maka dengan semakin meningkat *perceived organizational support* akan semakin meningkatkan kepuasan kerja, untuk selanjutnya dengan kepuasan kerja yang semakin meningkat akan lebih meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan CV Imexindo Nusantara.
7. Kepuasan kerja memediasi *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior*, maka dengan semakin meningkat *employee engagement* akan semakin meningkatkan kepuasan kerja, untuk kemudian dengan kepuasan kerja yang semakin meningkat akan memberi dampak pada *organizational citizenship behavior* karyawan CV Imexindo Nusantara yang akan semakin meningkat.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan saran sebagai berikut :

### **5.2.1 Saran Bagi Sri Lestari selaku Direktur CV Imexindo Nusantara**

1. Pada variabel *perceived organizational support* menunjukkan bahwa untuk indikator dengan penilaian terendah yaitu perusahaan peduli dengan kepuasan karyawan di tempat kerja, sehingga para pimpinan sebaiknya meningkatkan pemberian nilai yang lebih memuaskan karyawan di tempat kerja seperti

peningkatan sarana dan fasilitas kerja berupa tempat beristirahat ketika jam istirahat, modernisasi peralatan kerja agar bisa lebih maksimal bekerja, serta pembagian kerja yang seimbang bagi seluruh karyawan.

2. Pada variabel *employee engagement* menunjukkan bahwa untuk indikator dengan penilaian terendah yaitu karyawan bekerja tanpa paksaan dan tekanan dari siapapun. Para pimpinan sebaiknya lebih memberi kebebasan atau otonomi kepada karyawan dalam menjalankan cara kerja sehingga bisa leluasa dalam menjalankan tugas tanpa harus selalu sesuai dengan cara kerja dari pihak tertentu.
3. Pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa untuk indikator dengan penilaian terendah yaitu pegawai mendapatkan penghargaan dari pimpinan atas prestasi yang diperoleh. Para pimpinan sebaiknya memberikan berbagai penghargaan bisa berupa tambahan insentif atau bonus bagi karyawan yang berprestasi agar merasa lebih dihargai hasil kerjanya dan menjadi pendorong untuk terus berprestasi.

#### **5.2.2 Saran Bagi Karyawan CV Imexindo Nusantara**

1. Para karyawan sebaiknya mengusulkan kepada perusahaan untuk lebih meningkatkan *perceived organizational support*, yaitu dukungan berupa sarana pengembangan bagi karyawan berupa pelatihan atau workshop agar dengan kemampuan yang lebih meningkat maka para karyawan bisa menunjukkan *organizational citizenship behavior* lebih tinggi karena memiliki kemampuan lebih tinggi di bidang tugasnya.

2. Para karyawan sebaiknya lebih meningkatkan *employee engagement* yaitu ditunjukkan dengan aktif memberikan pemikiran atau ide untuk perkembangan perusahaan dan disiplin untuk selalu datang tepat waktu agar bisa menghasilkan pekerjaan lebih banyak.
3. Dalam meningkatkan kepuasan kerja maka para karyawan sebaiknya bisa mengembangkan pengetahuan yang dimiliki agar bisa lebih mampu menjalankan tugas dan menjalin komunikasi lebih baik dengan rekan kerja karena akan mempermudah ketika nanti menjalin kerjasama atau saling membantu dalam tugas, sehingga akan lebih memuaskan karena akan pekerjaan akan lebih mudah untuk dijalankan serta diselesaikan.

### **5.3 Implikasi Penelitian**

Implikasi penelitian yang bisa diambil dari hasil penelitian yang didapat ini, yaitu :

1. Implikasi teoritis yang bisa diambil dari hasil penelitian didapat yaitu bisa menambah khazanah di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang terkait dengan pengaruh *perceived organizational support* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
2. Hasil penelitian dapat juga bisa menjadi masukan untuk memunculkan kebijakan manajerial, yaitu untuk *perceived organizational support* bisa lebih ditingkatkan dengan perusahaan memberikan peningkatan dukungan berupa peningkatan kesejahteraan, pimpinan yang sering turun ke bawah membantu

bawahan dan perhatian terhadap setiap kebutuhan atau masukan yang diberikan karyawan. Kemudian untuk *employee engagement* lebih ditingkatkan keterlibatan secara aktif para karyawan di setiap aktivitas ataupun kegiatan pekerjaan dan lebih menimbulkan keinginan dari dalam sendiri karyawan untuk lebih memiliki kesadaran menjalankan tugas dengan penuh semangat. Selanjutnya lebih meningkatkan kepuasan kerja maka perusahaan bisa lebih memberikan tugas yang lebih sesuai kemampuan kerja karyawan dan mempertimbangkan peningkatan gaji.

#### **5.4 Keterbatasan Penelitian dan Riset Yang Akan Datang**

Beberapa keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini membatasi pengaruh *perceived organizational support* dan *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
2. Kuesioner yang bersifat tertutup sehingga tidak diketahui alasan responden memberikan jawaban pada kuesioner.

Berdasarkan dari keterbatasan pada penelitian ini maka peneliti memberi masukan bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut :

1. Mengangkat variabel baru seperti *corporate social* dan kepemimpinan transformasional sehingga dapat mengetahui variabel lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan CV Imexindo Nusantara melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya membuat kuesioner terbuka agar bisa diketahui alasan karyawan menjawab pernyataan sehingga bisa menambah data untuk memperdalam dalam menganalisa hasil penelitian.