

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran persepsi responden terhadap kelima variabel yang diteliti secara umum menunjukkan hasil yang positif. Variabel Komitmen Organisasional memperoleh skor rata-rata tertinggi (81,18) dalam kategori Sangat Baik, diikuti oleh Produktivitas Kerja (80,75), Kepuasan Kerja (79,65), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (79,41), dan Motivasi Kerja (77,39), yang keempatnya masuk dalam kategori Baik.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja mereka di CV. Stinlly Berkat Kasih.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Komitmen Organisasional terhadap Produktivitas Kerja. Temuan ini menegaskan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen yang kuat terhadap perusahaan cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Artinya, karyawan yang merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaannya akan

termotivasi untuk bekerja lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka.

5. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Produktivitas Kerja. Perilaku ekstra-sukarela yang ditunjukkan karyawan terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan kolaboratif, sehingga berdampak positif pada peningkatan produktivitas.
6. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara signifikan memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Ini berarti motivasi yang tinggi tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga secara tidak langsung meningkatkan produktivitas melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan.
7. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara signifikan memediasi pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen yang kuat dari karyawan dapat diterjemahkan menjadi produktivitas yang lebih tinggi ketika karyawan juga merasakan kepuasan dalam bekerja.
8. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara signifikan memediasi pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Produktivitas Kerja. Karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung menunjukkan perilaku OCB, yang selanjutnya menjadi jembatan untuk peningkatan produktivitas secara keseluruhan.

9. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak memediasi secara signifikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi dapat mendorong perilaku OCB, jalur ini bukan merupakan mekanisme utama yang signifikan bagi motivasi untuk meningkatkan produktivitas dalam konteks penelitian di CV. Stinlly Berkat Kasih.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, beberapa saran praktis yang dapat diberikan kepada manajemen CV. Stinlly Berkat Kasih adalah sebagai berikut:

1. Selain evaluasi beban kerja dan penegasan target, manajemen disarankan untuk mengintegrasikan **sistem manajemen kinerja berbasis digital** (*performance management system*) yang memungkinkan pemantauan kuantitas hasil kerja dan kepatuhan SOP secara real-time. Dengan demikian, manajemen dapat segera mengidentifikasi hambatan, memberi umpan balik cepat, dan melakukan perbaikan proses kerja sebelum masalah berkembang lebih besar.
2. Untuk memperkuat motivasi, perusahaan sebaiknya tidak hanya memberikan target dan pelatihan, tetapi juga mengembangkan **sistem *career path* yang jelas**. Karyawan perlu melihat prospek perkembangan karier dalam jangka panjang, misalnya melalui jenjang jabatan, promosi berbasis kinerja, serta program sertifikasi profesional. Dengan begitu, motivasi tidak hanya meningkat sesaat, tetapi juga berkelanjutan.

3. Komitmen akan lebih kuat jika karyawan merasa menjadi bagian penting dari arah perusahaan. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk mengimplementasikan *employee involvement program*, misalnya forum diskusi strategis, survei aspirasi, atau pertemuan rutin lintas divisi di mana karyawan dapat memberi masukan terhadap kebijakan dan nilai perusahaan. Hal ini akan meningkatkan rasa memiliki sekaligus memperkuat kepercayaan terhadap kebijakan manajemen.
4. Upaya peningkatan kepuasan kerja sebaiknya mencakup dimensi material dan non-material. Selain penghargaan dan keamanan kerja, perusahaan dapat menerapkan **total reward system**, yang tidak hanya berupa gaji atau bonus, tetapi juga meliputi fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), dan pengakuan *non-finansial*. Pendekatan ini terbukti lebih efektif dalam meningkatkan retensi dan keterikatan karyawan.
5. Untuk memperkuat perilaku *altruism* dan *courtesy*, manajemen dapat membangun **program kolaborasi formal** seperti mentoring antar karyawan senior-junior, sistem kerja berbasis proyek lintas divisi, serta **reward berbasis tim**. Dengan begitu, karyawan juga melihat ada nilai strategis dan penghargaan nyata dalam menunjukkan perilaku OCB
6. **Untuk Penelitian Selanjutnya** dapat memperluas objek penelitian dengan melibatkan lebih banyak perusahaan atau sektor industri berbeda, sehingga hasilnya lebih generalizable. Variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas, seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, atau stres kerja, dapat dimasukkan untuk memperkaya model penelitian.