

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan tentang pengaruh budaya organisasi klan, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PT. Optima Megah Persada Jakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi klan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan. Memberikan arti bahwa semakin baik ataupun semakin tinggi budaya organisasi klan yang dilakukan karyawan maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan. Dan budaya organisasi klan merupakan kontribusi terbesar yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
2. Variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan, maka semakin kuat pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku OCB. Artinya, dorongan internal dari dalam diri karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam memperkuat komitmen terhadap organisasi.
3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk terlibat dalam perilaku OCB. Selain itu, hasil penelitian ini juga menegaskan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi paling besar dibandingkan budaya organisasi klan dan motivasi intrinsik dalam memengaruhi OCB karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dianggap sebagai faktor dominan yang mendorong meningkatnya perilaku ekstra peran di PT. Optima Megah Persada Jakarta.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi klan, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PT. Optima Megah Persada Jakarta. Maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap hasil penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan sebaiknya terus menguatkan budaya organisasi yang menekankan nilai kekeluargaan, keterbukaan, serta saling percaya. Upaya ini berperan penting dalam menumbuhkan rasa memiliki dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi
- b. Pihak manajemen juga diharapkan memberikan dukungan dalam meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, misalnya dengan menyediakan pekerjaan yang menantang, membuka kesempatan pengembangan diri, serta memberikan apresiasi atas pencapaian yang diraih.
- c. Perusahaan perlu memastikan kepuasan kerja karyawan tetap terjaga, terutama melalui pemberian kompensasi yang adil, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung. Mengingat kepuasan kerja terbukti menjadi faktor utama yang memengaruhi OCB, maka konsistensi dalam memperhatikan aspek ini menjadi sangat penting.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini masih terbatas pada tiga variabel bebas, yaitu budaya organisasi klan, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja. Untuk penelitian berikutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompetensi, atau sistem kompensasi yang mungkin juga berpengaruh terhadap OCB.