

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *Transformational Leadership* dan Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Sahabat Maju Sejati Bengkulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Pimpinan yang mampu menjadi *role model*, terbuka terhadap gagasan, dan jelas dalam menyampaikan visi perusahaan terbukti memicu peningkatan kesadaran dan perilaku sukarela karyawan di tempat kerja.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Pekerjaan yang menantang dan adanya rasa tanggung jawab penuh dalam mengelola tugas terbukti mampu mendorong dorongan psikologis karyawan untuk saling membantu dan mematuhi aturan perusahaan.
3. *Transformational Leadership* dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Sahabat Maju Sejati Bengkulu. Kombinasi pimpinan yang inspiratif dan dorongan kerja karyawan yang tinggi menjadi faktor penentu utama terciptanya iklim kerja yang kondusif dan harmonis.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis variabel dengan mencermati indikator yang memperoleh nilai rata-rata terendah pada masing-masing variabel, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pada Variabel *Transformational Leadership*, nilai terendah kuesioner nomor 6 mengenai peran pimpinan sebagai mentor atau pelatih yang membantu perkembangan karier karyawan memperoleh rata-rata terendah (3,44) maka disarankan pimpinan PT. Sahabat Maju Sejati Bengkulu disarankan untuk meningkatkan program pendampingan individu (*mentoring*) dan pelatihan berkala. Pimpinan hendaknya meluangkan waktu secara khusus untuk memberikan umpan balik (*feedback*) pengembangan karier serta bimbingan teknis, terutama bagi karyawan di divisi lapangan (*sales* dan *driver*), agar karyawan merasa memiliki arah pengembangan potensi yang jelas di perusahaan.
2. Pada Variabel Motivasi, nilai terendah kuesioner nomor 5 mengenai pemberian pujian atau penghargaan dari pimpinan/perusahaan ketika karyawan menyelesaikan tugas dengan baik memperoleh rata-rata terendah (3,44) maka disarankan manajemen dan pimpinan perusahaan hendaknya lebih peka dalam memberikan apresiasi eksternal (*reward & recognition*). Bentuk pengakuan ini tidak selalu harus berupa finansial, tetapi dapat berupa pujian lisan saat rapat operasional, pemberian gelar *Employee of the Month*, atau apresiasi langsung atas pencapaian target penjualan dan kelancaran pengiriman barang, sehingga dorongan motivasi kerja karyawan tetap terjaga tinggi.

3. Pada Variabel *Organizational Citizenship Behavior* / OCB , Nilai Terendah pada kuesioner nomor 5 mengenai ketahanan karyawan untuk tidak mengeluh terkait masalah kecil atau fasilitas yang kurang ideal (*sportsmanship*) memperoleh rata-rata terendah (3,47) maka disarankan manajemen PT. Sahabat Maju Sejati Bengkulu disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap kelayakan fasilitas kerja (seperti kenyamanan ruang kerja, kelengkapan alat pendukung operasional sales, maupun kelaikan armada pengiriman). Dengan mempertemukan kebutuhan dasar operasional ini, perusahaan dapat meminimalkan potensi keluhan kecil sehingga sikap toleransi (*sportsmanship*) dan kenyamanan kerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal.

