

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uraian analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dengan metode analisis data menggunakan software Smart PLS 3.0 tentang pengaruh *transformational leadership* (TL), *quality of work life* (QWL) terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan mediasi *organizational commitment* (OC) serta pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut. Data responden penelitian yang berasal dari pegawai milenial di Unit Kerja Diklat Pengembangan Sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa indikator tanggung jawab dan loyalitas karyawan yang terdapat pada variabel *organizational commitment* (OC) serta indikator sukarela yang bukan kewajiban pada variabel *quality of work life* (QWL) tidak tecermin pada jawaban responden. Perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB) pegawai milenial di Unit Kerja Diklat Pengembangan Sumber Daya Manusia dipengaruhi oleh *transformational leadership* (TL) namun tidak dipengaruhi oleh *quality of work life* (QWL), serta *organizational commitment* (OC) memediasi pengaruh *transformational leadership* (TL) dan *quality of work life* (QWL) pada perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB) pegawai milenial Unit Kerja Diklat Pengembangan Sumber Daya Manusia. Hal ini disebabkan karena pimpinan Unit Kerja Diklat Pengembangan Sumber Daya Manusia melakukan stimulasi intelektual, pengaruh ideal, pertimbangan individu dan motivasi inspirasi. Dan pegawai milenial memiliki komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, serta komitmen normatif yang besar terhadap organisasi namun Unit Kerja Diklat Pengembangan Sumber Daya Manusia belum dapat mendorong secara optimal sukarela dari pegawai untuk melakukan sesuatu yang bukan dari kewajiban pegawai.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diberikan menurut hasil penelitian di atas, dapat disarankan hal sebagai berikut:

## 1. Teoritis

- a. Penelitian berikutnya dapat membahas tentang *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai yang berusia senior atau nonmilenial.
- b. Penelitian berikutnya untuk meningkatkan variant OCB dapat menggunakan variabel motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, keseimbangan kerja, kecerdasan emosional.

## 2. Praktis

- a. Unit Kerja Diklat Pengembangan Sumber Daya Manusia perlu memberikan kesempatan pada pegawai milenial untuk berinovasi dan memberikan ide untuk perbaikan dan kemajuan organisasi.
- b. Berdasarkan OC 8 nilai rendah yang menjelaskan selama ini pegawai tidak merasa memperoleh sesuatu dari organisasi sehingga hasil kerja kurang baik oleh karena itu menyarankan agar pimpinan mengalokasikan anggaran untuk kegiatan untuk mengapresiasi tidak hanya berupa ucapan tetapi juga dengan penambahan insentif dan beasiswa bagi pegawai milenial.
- c. Berdasarkan TL1 nilai rendah terkait kemampuan pemecahan masalah oleh pegawai milenial oleh karena itu menyarankan agar pimpinan memberikan bimbingan kepada pegawai milenial, misalnya memberikan contoh analisa studi kasus terkait pelaksanaan tugas untuk dipecahkan bersama-sama.
- d. Berdasarkan QWL 3 nilai rendah pegawai milenial tidak puas atas gaji dan tunjangan yang diperoleh oleh karena itu menyarankan agar pimpinan menyelenggarakan kegiatan yang bersifat motivasi kepada pegawai milenial bahwa sebagai ASN untuk bekerja harus memiliki rasa ikhlas dan tanggung jawab serta tidak bekerja semata-mata berdasarkan gaji dan tunjangan.