

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan terkait variabel kompetensi, *quality of work life*, komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Koperasi Pegawai Pos Indonesia. Pada variabel kompetensi memiliki berpengaruh signifikan terhadap OCB pada Koperasi Pegawai Pos Indonesia. Hal tersebut sesuai dengan data bahwa karyawan yang berkompetensi tinggi memberikan informasi, keahlian, sikap/karakter dalam perilaku (kebaikan, kesopanan, kejujuran) dari pembelajaran atau pelatihan yang diberikan, kemudian membentuk OCB yang kuat di dalam perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis (H1) dapat diterima yaitu kompetensi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kemudian, variabel *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap OCB pada Koperasi Pegawai Pos Indonesia. Hal ini sesuai dengan data bahwa OCB karyawan meningkat saat QWL meningkat dalam suatu organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis (H2) dapat diterima yaitu *quality of work life* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Selanjutnya, variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap OCB melalui komitmen organisasi pada Koperasi Pegawai Pos Indonesia. Hal ini sesuai dengan data bahwa karyawan yang kompeten mampu dan mau menghubungkan perilakunya dengan tuntutan dan tujuan bisnis. Karyawan yang berprestasi tinggi ingin menjadi anggota dan senang menjadi bagian dari organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis (H3) dapat diterima yaitu kompetensi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* yang dimediasi komitmen organisasi.

Lalu, variabel *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap OCB melalui komitmen organisasi pada Koperasi Pegawai Pos Indonesia. Hal ini sesuai dengan data bahwa Karyawan yang mengalami QWL dapat meningkatkan komitmen organisasional, sedangkan karyawan yang percaya dirinya bekerja

dengan baik di perusahaan memiliki komitmen yang tinggi dan dapat mendorong OCB. Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis (H4) dapat diterima yaitu *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* yang dimediasi Komitmen Organisasi.

Terakhir, variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini sesuai dengan data bahwa Karyawan yang memiliki loyalitas organisasi yang kuat menunjukkan dedikasi (partisipasi) mereka untuk memecahkan masalah organisasi di luar tugas biasa mereka, yang memungkinkan mereka untuk menawarkan lebih banyak usaha (peran ekstra) untuk keberhasilan organisasi Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis (H5) dapat diterima yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data deskriptif, variabel *Organizational Citizenship Behaviour* nilai indeks terkecil sebesar 80% yaitu pada pernyataan “Turut berperan aktif dalam memberikan masukan”, yang berarti bahwa karyawan masih kurang dalam berperan aktif memberikan masukan saat rapat hal ini dapat terjadi karena karyawan merasa kurang percaya diri dalam mengungkapkan pendapatnya saat rapat. Untuk mengatasi hal tersebut perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan dan seminar untuk meningkatkan rasa kepercayaan diri. Selain itu unruk meningkatkan OCB, perusahaan juga perlu memperhatikan karyawan yang belum mematuhi peraturan perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut perusahaan dapat melakukan pemantauan secara rutin dan membangun komunikasi dua arah.

Kemudian pada variabel Kompetensi, nilai indeks terkecil sebesar 81,1% yaitu pada pernyataan “Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik”, yang berarti bahwa karyawan belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dapat terjadi karena kurangnya kompetensi karyawan. Untuk mengatasinya, perusahaan dapat melakukan pelatihan kompetensi secara teratur. Selain itu, untuk meningkatkan kompetensi karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan sikap para karyawan seperti memberikan sanksi terhadap karyawan yang sering terlambat.

Selanjutnya, variabel *Quality of Work Life* nilai indeks terkecil sebesar 78,9% yaitu pada pernyataan “Perusahaan menjamin fasilitas dari setiap jabatan” yang berarti bahwa karyawan merasa fasilitas yang diberikan perusahaan masih belum optimal. Hal ini dapat mengakibatkan berkurangnya rasa kerjasama yang akan menimbulkan rasa iri karena berbedanya fasilitas yang diberikan di setiap jabatan. Untuk mengatasi hal ini perusahaan dapat memberikan fasilitas yang baik disetiap jabatan agar karyawan dapat bekerjasama dan hidup harmonis sesama karyawan.

Terakhir, pada variabel Komitmen Organisasi nilai indeks terkecil sebesar 82,3% yaitu pada pernyataan “Masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya” dan “Merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya”, yang berarti perusahaan masih belum memberikan yang diinginkan oleh karyawan yang membuat perusahaan belum mendapatkan keterikatan emosional karyawan dengan organisasi. Untuk mengatasinya, perusahaan dapat memberikan komitmennya juga terhadap karyawan untuk menjamin karyawan tetap bekerja disini. Kemudian, perusahaan juga dapat mendengarkan kritik dan saran karyawan untuk bahan evaluasi agar karyawan setia kepada perusahaan.