

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data dan uraian bab pembahasan yang sudah dilakukan pada Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan, yang diantaranya adalah :

Pertama Adanya pengaruh yang signifikan terhadap Kompetensi pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB. Dapat diketahui bahwa, indikator Pengetahuan (Knowledge), keterampilan (Skill), perilaku (Attitude), pemahaman (Understanding), nilai (Value), minat (Interest) dapat berpengaruh terhadap indikator Civic Virtue (moral kemasyarakatan), Sportmanship (sikap positif), Conscientiousness (sifat berhati-hati), Altruism (ketidakegoisan), Courtesy (kesopanan). Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil olah data dari *SmartPLS3.0* memperlihatkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, berarti semakin baik Kompetensi yang dilaksanakan oleh karyawan Badan Pangan Nasional Republik Indonesia maka *Organizational Citizenship Behavior* akan semakin meningkat. Hasil pernyataan ini didukung dengan hasil uji t-statistik terhadap $t_{hitung} 2,415 > t_{tabel} 1,670$ dan nilai P Value sebesar $0,016 < 0,05$, yang artinya Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, hal ini menunjukkan H_a dapat diterima.

Kedua, Adanya pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB. Dapat diketahui indikator kepuasan kerja, Rekan Kerja, Lingkungan Kerja, Gaji, Atasan, Promosi Jabatan. dapat berpengaruh terhadap indikator Civic Virtue (moral kemasyarakatan), Sportmanship (sikap positif), Conscientiousness (sifat berhati-hati), Altruism (ketidakegoisan), Courtesy (kesopanan). Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil

olah data dari *SmartPLS3.0* memperlihatkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, berarti semakin baik Kepuasan Kerja yang dilaksanakan oleh karyawan Badan Pangan Nasional Republik Indonesia maka *Organizational Citizenship Behavior* akan semakin meningkat. Hasil pernyataan ini didukung dengan hasil uji t-statistik terhadap $t_{hitung} 1,972 > t_{tabel} 1,670$ dan nilai *P Value* sebesar $0,049 < 0,05$, yang artinya Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, hal ini menunjukkan H_a dapat diterima.

Ketiga, Adanya pengaruh yang signifikan terhadap Employee Engagement pada Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dapat diketahui bahwa, indikator Kekuatan (Vigor), Dedikasi (Dedication), keasyikan (Absorption). dapat berpengaruh terhadap indikator Civic Virtue (moral kemasyarakatan), Sportmanship (sikap positif), Conscientiousness (sifat berhati-hati), Altruism (ketidakegoisan), Courtesy (kesopanan). Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil olah data dari *SmartPLS3.0* memperlihatkan bahwa *Employee Engagement* mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, berarti semakin baik *Employee Engagement* yang dilaksanakan oleh karyawan Badan Pangan Nasional Republik Indonesia maka *Organizational Citizenship Behavior* akan semakin meningkat. Hasil pernyataan ini didukung dengan hasil uji t-statistik terhadap $t_{hitung} 5,361 > t_{tabel} 1,670$ dan nilai *P Value* sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, hal ini menunjukkan H_a dapat diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka peneliti dapat memberi saran yaitu:

Pertama secara aspek teoritis, untuk pembaca dan juga para lulusan Universitas Veteran Jakarta dan khususnya mahasiswa/i yang jurusan manajemen yang berfokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia yang nantinya

melakukan penelitian yang berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* agar bisa memperluas variabel bebas lainya selain dari peneltian ini.

Kedua secara aspek praktis, penting bagi perusahaan untuk mengetahui kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan untuk menunjang kinerja para karyawan, hal yang dapat dilakukan menurut peneliti ialah: Para pegawai diharapkan untuk bisa berkomunikasi dan berdiskusi dengan baik kepada para pegawai lainnya agar dapat mengurangi salah paham antar pegawai. Selanjutnya terkait kurangnya semangat kerja pegawai bisa ditunjang dengan melakukan penyegaran kepada pegawai seperti *outing* seminar motivasi kerja dan bentuk lainnya. Selanjutnya adalah membuat lingkungan kerja yang nyaman dan juga memeberikan pekerjaan sesuai dengan bidang masin-masing pegawai agar mudah dikerjakan dan sesuai dengan pekerjaan yang merka ingin lakukan saat masuk ke perusahaan tersebut.

Ketiga adalah untuk permasalahan pegawai yang mudah Lelah adalah meningkatkan Kesehatan tubuh seperti berolahraga, istirahat yang cukupserta acupan gizi yang sesuai untuk meningkatkan imunitas tubuh agar tidak mudah kelelahan.