

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap OCB dengan mediasi *Workplace Spirituality* pada pegawai BPAFK, serta pengujian yang telah dilakukan maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

1. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB pada pegawai BPAFK.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB pada pegawai BPAFK.
3. Beban Kerja berpengaruh signifikan parsial terhadap OCB dengan mediasi *Workplace Spirituality* pada pegawai BPAFK.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan parsial terhadap OCB dengan mediasi *Workplace Spirituality* pada pegawai BPAFK.

#### **5.2 Keterbatasan**

Penelitian ini masih jauh dari sempurna. Namun, hal yang menjadi keterbatasan pada penelitian ini diharapkan ke depannya ada masukan bagi yang lain. Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dimensi dan indikator yang digunakan dalam variabel *Workplace Spirituality* kurang bervariasi.
2. Referensi jurnal untuk hubungan tidak langsung sesuai dengan variabel Lingkungan dan Beban Kerja dengan mediasi *Workplace Spirituality* masih relatif jarang.

#### **5.3 Saran**

Berdasarkan simpulan yang disampaikan di atas, maka Peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut.

1. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian dengan model yang jarang diteliti terkait *Workplace Spirituality* sebagai mediasi harus diperbanyak dan

dikembangkan melalui indikator-indikator yang berbeda dengan penambahan variabel lain terhadap OCB melalui mediasi *Workplace Spirituality*, seperti Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Keterikatan Pegawai.

2. Pimpinan organisasi memfasilitasi pegawai dalam peningkatan kompetensi dalam bentuk pelatihan teknis serta pemberian *reward* bagi pegawai berprestasi.
3. Bagi organisasi, dalam rangka mengoptimalkan sumber daya organisasi, agar pimpinan dapat menciptakan Lingkungan Kerja yang menyenangkan, tidak kaku dan memberi dukungan satu sama lain antar pegawai. Memfasilitasi kegiatan spiritual di organisasi akan membuat pegawai bersemangat serta tulus ikhlas menjalankan tugasnya guna mencapai tujuan organisasi dan memiliki loyalitas pada organisasi.
4. Dengan usia, masa kerja dan latar belakang pendidikan yang beragam pada pegawai, perlu difasilitasi berupa kegiatan untuk saling berbagi pengetahuan dan keterampilan.