

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah dijelaskan sebelumnya menggunakan software SmartPLS 3.0, ditemukan hasil pembahasan serta penelitian terkait mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja pegawai sebagai variabel intervening di Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dengan organizational citizenship behavior pegawai di Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara. Hasil ini menegaskan bahwa beban kerja memiliki dampak pada peningkatan organizational citizenship behavior pegawai. Temuan ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya mengenai hubungan antara beban kerja dan organizational citizenship behavior di Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Dari hasil penelitian, terbukti bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat beban kerja dapat mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya mengenai hubungan antara beban kerja dan Kepuasan Kerja di Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Dari hasil penelitian, terbukti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai di Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi peningkatan OCB pegawai. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan OCB di Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja dapat

mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan sebelumnya mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja di Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai di Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara. Temuan ini menegaskan bahwa tingkat beban kerja mempengaruhi OCB pegawai. Hasil ini sejalan dengan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya mengenai hubungan antara beban kerja dan OCB di Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Selain itu, hasil penelitian juga membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap OCB melalui Kepuasan Kerja pegawai di Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi OCB secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja. Hal ini juga sejalan dengan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya mengenai pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap OCB melalui Kepuasan Kerja di Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Hasil penelitian selanjutnya juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap OCB melalui Kepuasan Kerja pegawai di Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi OCB secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya mengenai pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap OCB melalui Kepuasan Kerja di Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan, terdapat saran dari hasil penelitian yang dapat disampaikan kepada berbagai pihak terkait. Pertama, saran dalam aspek teoritis, khususnya bagi para pembaca yang merupakan mahasiswa jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia yang tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut, untuk dapat menggunakan atau menambahkan variabel, indikator, dan metode lain yang berbeda sehingga mampu mengumpulkan informasi dan data yang lebih lengkap terkait faktor yang memengaruhi

organizational citizenship behavior selain dari beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Sebagai saran aspek praktis, instansi perlu memperhatikan kebutuhan dan hal-hal yang mendukung nilai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bagi pegawai. Beberapa rekomendasi praktis yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

Pertama, instansi diharapkan dapat mempertahankan faktor-faktor yang berkontribusi pada peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini mencakup pembentukan kerjasama yang baik antara pegawai, upaya untuk mengurangi kelelahan kerja, melakukan pemantauan kinerja pegawai secara teratur, serta memberikan arahan yang jelas dari atasan terkait pelaksanaan tugas pegawai.

Kedua, agar pegawai dapat meningkatkan lebih lagi nilai mengenai *organizational citizenship behavior*, diharapkan instansi dapat membenahi terkait lingkungan kerja saat ini terutama mengenai fasilitas.

Ketiga, Keterbatasan jumlah pegawai menyebabkan perpanjangan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, instansi perlu melakukan analisis beban kerja untuk mengestimasi durasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas pada posisi tertentu. Selain itu, evaluasi kebutuhan jumlah pegawai juga menjadi penting. Melalui analisis ini, penggunaan waktu kerja dalam menyelesaikan tugas dapat ditingkatkan dalam efisiensi dan efektivitas yang lebih baik.

Keempat, Instansi perlu menjaga motivasi dan kepuasan kerja pegawai, oleh karena itu penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Salah satunya adalah memberikan penghargaan atas hasil kerja yang meliputi umpan balik, imbalan, atau bonus.

Kelima, Diharapkan instansi dapat mengembangkan dan memperbaiki nilai *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang diterapkan sesuai dengan beban kerja yang dirasakan pegawai, lingkungan kerja yang dimiliki pegawai, serta kepuasan yang dirasakan oleh para pegawai, sehingga dengan mengembangkan nilai *Organizational citizenship behavior* (OCB) memberikan kenyamanan dan kemudahan pegawai untuk saling membantu sehingga target dan beban kerja yang dirasa tidak memberatkan salah satu pegawai.