

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Sesuai penelitian yang sudah dianalisis dan juga pembahasan dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dengan judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Workplace Spirituality*, dan *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Utara”, maka diperoleh kesimpulan bahwa hasil penelitian membuktikan secara parsial bahwa variabel *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Utara, terlihat dari nilai *original sampelnya* sebesar 0,460 dengan *t_{statistic}* sebesar 3,227 dan *P-values* sebesar 0,001. Hal ini mengindikasikan *perceived organizational support* yang baik dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.

Hasil penelitian juga membuktikan secara parsial bahwa variabel *Workplace Spirituality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Utara, terlihat dari nilai *original sample* sebesar 0,228 dengan *t_{statistic}* sebesar 3,311 dan *P-values* sebesar 0,004. Hal ini mengindikasikan ketika *workplace spirituality* meningkat maka dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.

Hasil penelitian membuktikan secara parsial bahwa variabel *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Utara, terlihat dari nilai *original sample* sebesar 0,087 dengan *t_{statistic}* sebesar 3,065 dan *P-values* sebesar 0,008. Hal ini mengindikasikan *employee engagement* yang baik dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.

Hasil penelitian ini telah berhasil menjawab ketiga rumusan masalahnya yaitu *perceived organizational support*, *workplace spirituality* dan *employee engagement* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

5.2 Saran

Adapun saran yang diberikan peneliti agar dapat dijadikan pertimbangan dalam pengembangan ataupun penyempurnaan berdasarkan simpulan dari hasil mengenai variabel *perceived organizational support*, *workplace spirituality* dan *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Utara adalah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi
 - a. Sehubungan dengan permasalahan terkait *perceived organizational support* di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Utara, peneliti menyarankan agar organisasi membantu para pegawai untuk meningkatkan kepercayaan dan dukungan antar pegawai satu sama lain karena terbukti dapat meningkatkan aspek *organizational citizenship behavior*. Organisasi juga perlu memerhatikan kembali fasilitas dan keuntungan yang didapat para pegawai karena dilihat dari nilai *mean* terendah pada hasil jawaban responden, para pegawai belum merasakan bahwa kebutuhan pribadinya dapat terpenuhi secara optimal selama bekerja dalam organisasi
 - b. Sehubungan dengan permasalahan terkait *workplace spirituality* di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Utara, peneliti menyarankan agar organisasi sebaiknya lebih sering melakukan kegiatan kebersamaan karena berpotensi meningkatkan kepercayaan antar sesama pegawai. Organisasi juga perlu memerhatikan kembali caranya organisasi melakukan pendekatan kepada para pegawai dengan harapan dapat meningkatkan adanya keselarasan tujuan bekerja mereka dengan tujuan organisasi, karena dilihat dari nilai *mean* terendah pada hasil

jawaban responden, para pegawai tujuannya bekerja belum sejalan dengan tujuan organisasi.

- c. Sehubungan dengan permasalahan terkait *employee engagement* di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Utara, peneliti menyarankan agar organisasi lebih sering untuk melibatkan para pegawai dalam berbagai kegiatan di luar tupoksinya karena para pegawai senang merasa dipercaya untuk terlibat di dalam kegiatan sehingga meningkatkan rasa keterikatan dengan organisasi. Organisasi juga perlu memerhatikan kembali kondisi-kondisi bekerja para pegawai agar mereka tidak bekerja dalam kondisi *under pressure* karena dilihat dari nilai *mean* terendah pada hasil jawaban responden, para pegawai belum dapat bertahan untuk tetap bekerja jika menghadapi kesulitan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya, terutama mahasiswa/I jurusan manajemen dengan konsentrasi MSDM, diharapkan agar dapat mengembangkan penelitian mengenai OCB. Menggunakan objek penelitian yang berbeda ataupun lebih luas jangkauannya juga disarankan. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian ini dengan menggunakan metode kualitatif serta dapat memodifikasi model penelitian dengan mengeksplorasi variabel lain sebagai variabel independen ataupun variable mediasi yang berkorelasi dengan OCB agar dapat menambah perspektif yang lebih luas terhadap kompleksitas variabel OCB.