

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan *software* SmartPLS 4.0 dan pembahasan terkait penelitian mengenai Pengaruh *Organizational Justice* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan moderasi *Employee Engagement* terhadap Pegawai di Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. Dapat disimpulkan bahwa *Organizational Justice* berkontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, yang berarti jika tingkat *Organizational Justice* yang tinggi dapat meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Dapat dilihat pada indikator “Mendapatkan pengakuan atas apa yang diberikan terhadap organisasi” yang terdapat pada kuadran 1, dimana indikator tersebut perlu untuk dipertahankan oleh organisasi. Kemudian, *Perceived Organizational Support* berkontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, yang artinya *Perceived Organizational Support* yang tinggi dapat meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. Hal tersebut dapat dilihat pada indikator “Atasan mengapresiasi segala kontribusi yang telah dilakukan”.

Pada penelitian ini juga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimoderasi dengan *Employee Engagement* berkontribusi signifikan dan positif, yang artinya moderasi *Employee Engagement* memperkuat hubungan *Organizational Justice* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dapat dilihat pada indikator “Bangga dengan pekerjaan yang dilakukan” yang mana perlu dipertahankan oleh organisasi. Sedangkan, pada pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimoderasi dengan *Employee Engagement* berkontribusi signifikan dan negatif, yang artinya moderasi *Employee Engagement* memperlemah pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dihadapi oleh peneliti dan perlu diperhatikan agar dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya untuk meningkatkan kualitas penelitian di masa yang akan datang. Beberapa keterbatasan yang ditemukan selama proses penelitian ini antara lain adalah waktu yang dibutuhkan dalam pengambilan data yang lebih lama daripada yang diperkirakan, khususnya dalam tahap pengumpulan kuesioner. Selain itu, terdapat kendala terkait dengan data yang relevan dengan penelitian ini yang bersifat sensitif atau rahasia, sehingga tidak dapat diperoleh untuk keperluan penelitian. Keterbatasan lain yang dihadapi adalah fokus penelitian yang hanya melibatkan variabel-variabel tertentu, seperti *Organizational Citizenship Behavior*, *Organizational Justice*, *Perceived Organizational Support*, dan *Employee Engagement* yang membatasi generalisasi hasil penelitian ini pada variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Organizational Justice* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Employee Engagement* sebagai variabel moderasi, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya:

a) Aspek Teoritis:

Peneliti menyarankan agar penelitian mendatang dapat mempertimbangkan dalam menggunakan lebih banyak variabel yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Beberapa faktor yang belum dijadikan fokus, seperti *Transformational Leadership*, *Internal Communication*, dan *Work Life Balance* dapat diteliti untuk memberikan wawasan lebih luas mengenai aspek yang mendukung perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu, pendekatan longitudinal dapat digunakan untuk melihat dinamika hubungan antarvariabel dalam jangka waktu tertentu, sehingga memberikan pemahaman yang lebih mendalam.

b) Aspek Praktis:

Berdasarkan indikator-indikator yang terdapat dalam kuadran 4 dengan kategori "*Concentrate here*", pegawai di Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan Republik Indonesia disarankan untuk memberikan perhatian khusus terhadap beberapa hal berikut:

1. Mematuhi semua peraturan yang berlaku pada organisasi. Pegawai perlu untuk mematuhi setiap aturan yang berlaku dalam organisasi, contohnya seperti selalu hadir tepat waktu atau datang lebih awal sebelum waktu kerja dimulai.
2. Menunjukkan sikap sopan antar rekan kerja. Pentingnya menjalin komunikasi yang terbuka antar rekan kerja dan menjaga hubungan yang tetap positif untuk dapat menjaga kesopanan serta menghindari terjadinya konflik.
3. Teliti dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan. Organisasi perlu untuk memberikan pemahaman yang detail mengenai *job description* serta melakukan *briefing* singkat untuk mengetahui apa saja pekerjaan yang perlu dilakukan oleh para pegawai.
4. Memiliki semangat yang tinggi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan. Dengan memberikan dukungan yang kuat dari atasan, memberikan otonomi terkait dengan pekerjaan, serta mendorong pengembangan optimisme di antara pegawai.

Karena terlalu fokus dalam bekerja, waktu berjalan begitu cepat. Organisasi sebaiknya merancang pekerjaan yang memiliki tingkat tantangan yang sesuai dengan kemampuan pegawai dan juga mengurangi gangguan yang dapat mengganggu konsentrasi kerja pegawainya.