

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian yang dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.1 ini, mengungkapkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) pada karyawan CdC Coffee & Eatery. Sementara itu, temuan studi menunjukkan tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) pada karyawan CdC Coffee & Eatery.

Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di CdC Coffee & Eatery.

Karyawan menganggap dirinya sebagai bagian dari sebuah tim, dukungan manajemen untuk peningkatan keterampilan dan terus belajar di setiap harinya yang membuat karyawan dengan sukarela melakukan peran ekstra dalam pekerjaannya.

Hasil studi memperlihatkan *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di CdC Coffee & Eatery. Antusiasme, kegigihan, dan rasa senang pada diri karyawan ketika bekerja dengan giat adalah hal yang mendorong mereka *engaged* dan dengan sukarela menunjukkan peran ekstra dalam pekerjaan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mengikuti protokol dan urutan yang telah diakui. Namun, diakui bahwa terdapat beberapa keterbatasan studi ini yang perlu ditimbang oleh penulis dalam evaluasi di masa mendatang. Pada penelitian ini, penulis hanya menggunakan variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan *Employee Engagement* untuk meneliti pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga berpotensi mengabaikan variabel lain yang dapat memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* terutama pada karyawan CdC Coffee & Eatery, seperti kepemimpinan dan kompensasi.

Selain itu, terdapat keterbatasan responden yang hanya dilakukan pada CdC Coffee & Eatery dari banyaknya perusahaan di industri *Food and Beverage*, sehingga temuan tersebut tidak bisa digeneralisasikan untuk menggambarkan kondisi industri secara keseluruhan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian untuk Budaya Organisasi, CdC Coffee and Eatery disarankan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berinisiatif dalam pekerjaannya dan memperbaiki *problem solving* agar perbedaan pendapat dapat diselesaikan dengan solusi dan kesepahaman yang disetujui semua pihak. Dengan begitu diharapkan budaya dalam organisasi akan menguat dan karyawan dengan rela melakukan perilaku ekstra peran dalam pekerjaannya.

Lingkungan Kerja tidak memperlihatkan adanya pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada studi ini. Berkaitan dengan saran kepada perusahaan untuk Lingkungan Kerja, untuk memperhatikan hubungan antar karyawan untuk tetap harmonis agar terciptanya perilaku OCB yang lebih besar pada karyawan.

Penulis juga memberikan saran kepada perusahaan untuk menjaga *engagement* karyawan dengan meningkatkan semangat, keterikatan pegawai dengan pekerjaannya, dan konsentrasi karyawan di tempat kerja agar karyawan lebih *engaged* terhadap pekerjaannya. Dengan *engaged*, karyawan diharapkan dapat dengan sukarela menerapkan perilaku ekstra dalam pekerjaan di CdC Coffee & Eatery.

Saran penulis untuk riset berikutnya agar meneliti dan menguji variabel lain yang berpotensi berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* seperti gaya kepemimpinan atau kompensasi, untuk dapat mengetahui pengaruh lain yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* di perusahaan. Studi selanjutnya juga disarankan untuk meneliti dengan lebih banyak sampel dengan cakupan yang lebih luas untuk dapat memperoleh hasil yang mendalam dan dapat digeneralisasi dengan baik.