

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dengan judul "Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai DP3AP2KB Kota Tangerang" yang dianalisis dengan menggunakan metode partial least square (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS 4.1, terdapat beberapa kesimpulan yang diuraikan sebagai berikut:

1. *Perceived organizational support* terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai DP3AP2KB Kota Tangerang
2. Beban kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai DP3AP2KB Kota Tangerang
3. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai DP3AP2KB Kota Tangerang

5.2 Keterbatasan Penelitian

Selama penelitian ini disusun, peneliti mengidentifikasi beberapa keterbatasan yang muncul saat proses pelaksanaan penelitian berlangsung, antara lain:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Pegawai DP3AP2KB Kota Tangerang, sehingga hasil temuan belum tentu dapat digeneralisasikan pada instansi pemerintah lain atau organisasi swasta dengan karakteristik yang berbeda.

pada instansi pemerintah lain atau organisasi swasta dengan karakteristik yang berbeda.

2. Variabel independen yang digunakan hanya terbatas pada tiga variabel, yaitu *perceived organizational support*, beban kerja, dan lingkungan kerja. Masih terdapat peluang bahwa variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional yang dapat memengaruhi hasil penelitian, namun belum diteliti dalam studi ini.

5.3 Saran

Saran yang disampaikan oleh peneliti untuk dijadikan acuan dalam pengembangan atau perbaikan berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

- a) Memperkuat dukungan organisasi dengan menerapkan mekanisme yang sesuai dengan aturan yang berlaku, seperti pemberian apresiasi non-finansial berupa pengakuan atas kinerja dan kontribusi pegawai, peningkatan kualitas komunikasi antara atasan dan pegawai melalui arahan dan umpan balik yang konstruktif, serta penyediaan akses yang merata terhadap program pengembangan kompetensi agar pegawai mampu menjalankan tugas sesuai dengan tuntutan jabatan.
- b) Melakukan evaluasi berkala meskipun pembagian tugas telah disusun secara terstruktur, untuk memastikan bahwa beban kerja yang diterima pegawai tetap seimbang dan proporsional. Evaluasi ini penting dilakukan guna mencegah terjadinya kelebihan beban kerja pada waktu-waktu tertentu yang berpotensi menurunkan kinerja, meningkatkan kelelahan kerja, serta memengaruhi kesejahteraan pegawai.
- c) Meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, dengan memperhatikan kondisi ruang kerja seperti pencahayaan, kerapian, dan sirkulasi udara, serta membangun hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang efektif antarpegawai. Upaya ini dapat

dilakukan secara bertahap dan konsisten agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman, mendukung produktivitas, dan mendorong perilaku kerja positif.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi 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 dengan mengeksplorasi variabel lain sebagai variabel independen ataupun variable mediasi yang berkorelasi dengan OCB agar dapat menambah perspektif yang lebih luas.