

BAB V

SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh *estimate* sebesar 0,541 yang menunjukkan arah positif. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menghasilkan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ yang artinya signifikan. Sehingga H1: “keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi” diterima. Artinya semakin baik keterlibatan kerja maka akan meningkatkan komitmen organisasi.
2. Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi diperoleh *estimate* sebesar 0,533 yang menunjukkan arah positif. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menghasilkan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ yang artinya signifikan. Sehingga H2: “*perceived organizational support* berpengaruh positif pada komitmen organisasi” diterima. Artinya semakin baik *perceived organizational support* maka akan meningkatkan komitmen organisasi.
3. Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*

diperoleh *estimate* sebesar 0,570 yang menunjukkan arah positif. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menghasilkan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ yang artinya signifikan. Sehingga H3: “komitmen organisasi berpengaruh positif pada *organizational citizenship behavior*” diterima. Artinya semakin baik komitmen organisasi maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

4. Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh *estimate* sebesar 0,216 yang menunjukkan arah positif. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menghasilkan nilai probabilitas $0,025 < 0,05$ yang artinya signifikan. Sehingga H4: “Keterlibatan kerja berpengaruh positif pada *organizational citizenship behavior*” diterima. Artinya semakin baik keterlibatan kerja maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*.
5. Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh *estimate* sebesar 0,187 yang menunjukkan arah positif. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menghasilkan nilai probabilitas $0,045 < 0,05$ yang artinya signifikan. Sehingga H5: “*perceived organizational support* berpengaruh positif pada *organizational citizenship behavior*” diterima. Artinya semakin baik *perceived organizational support* maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

6. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dimediasi oleh komitmen organisasi membandingkan antara nilai *direct effect* < nilai *indirect effect*, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $0,205 < 0,293$ hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* positif. Sehingga H6: “komitmen organisasi menjadi variabel *intervening* antara keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*” diterima. Artinya semakin baik keterlibatan kerja maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*, melalui komitmen organisasi.
7. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* dimediasi oleh komitmen organisasi membandingkan antara nilai *direct effect* < nilai *indirect effect*, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $0,187 < 0,304$ hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi POS terhadap OCB positif. Sehingga H7: “komitmen organisasi menjadi variabel *intervening* antara *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*” diterima. Artinya semakin baik *perceived organizational support* maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Tabung Haji Indo Plantations hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai masukan untuk lebih mengoptimalkan keterlibatan kerja karyawan, *perceived organizational support*, dan komitmen organisasi dengan cara seperti memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki antusias tinggi terhadap pekerjaannya serta menciptakan suasana kerja yang menarik agar para karyawan semakin terdorong untuk melakukan *extra-role*. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa variabel-variabel tersebut dapat mendorong karyawan melakukan pekerjaan secara totalitas atau bahkan melebihi tugasnya atau yang biasa disebut dengan *organizational citizenship behavior*.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan teori-teori lain untuk dapat melihat penelitian sejenis dari sudut pandang lain. Dan juga dapat dilakukan penambahan atau perubahan pada variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan pada penelitian ini adalah peneliti ini tidak dapat terjun langsung ke lapangan untuk menyebarkan kuesioner, karena penelitian

dilakukan di kota yang berbeda. Peneliti tidak bisa memantau langsung penyebaran kuesioner sehingga 36% kuesioner tidak kembali dan 11% kuesioner tidak terisi lengkap (rusak).