

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh *Career Development* dan *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada Karyawan Departemen Sumber Daya Manusia Dan Sarana Umum PT. Semen Padang Dengan *Organizational Commitment* Sebagai Variabel Mediasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel independen yang terdiri atas *career development* dan *Employee Engagement*, satu variabel dependenn yaitu *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), serta satu variabel mediasi yaitu *organizational commitment*.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan Departemen Sumber Daya Manusia Dan Sarana Umum PT. Semen Padang sebanyak 60 responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel berupa *purposive sample* dimana sampel diambil dalam bentuk gugus atau kelompok. Data responden yang diperoleh kemudian diolah menggunakan *software Microsoft Exel* dan SMART – PLS Versi 4.1.0.5 melalui teknik pengolahan data *Structural Equation Model* (SEM). Setelah melakukan proses pengolahan dan pengujian data peneliti memperoleh hasil analisis terhadap tujuh hipotesis yang dikembangkan, sehingga dapat ditarik kesimpulan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa *career development* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa *career development* tidak berperan dalam mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan Departemen Sumber Daya Manusia dan Sarana Umum PT. Semen Padang.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat *career development* maka *organizational commitment* karyawan Departemen Sumber Daya Manusia dan Sarana Umum PT. Semen Padang akan semakin kuat pula.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat *Employee Engagement* maka perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan Departemen Sumber Daya Manusia dan Sarana Umum PT. Semen Padang akan semakin kuat pula.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *organizational commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* tidak berperan dalam mempengaruhi *organizational commitment* karyawan Departemen Sumber Daya Manusia dan Sarana Umum PT. Semen Padang akan semakin kuat pula.

5. Hasil pengujian hipotesis kelima menyatakan bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat *Employee Engagement* maka perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan Departemen Sumber Daya Manusia dan Sarana Umum PT. Semen Padang akan semakin kuat pula.
6. Hasil pengujian hipotesis keenam menyatakan bahwa *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang dimediasi oleh *organizational commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat *Employee Engagement* maka perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan Departemen Sumber Daya Manusia dan Sarana Umum PT. Semen Padang akan semakin kuat pula ketika dimediasi oleh *organizational commitment*.
7. Hasil pengujian hipotesis ketujuh menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang dimediasi oleh *organizational commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational commitment* tidak berperan dalam memediasi *Employee Engagement* terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan Departemen Sumber Daya Manusia dan Sarana Umum PT. Semen Padang.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat beberapa implikasi yang bermanfaat dan dapat membantu Departemen Sumber Daya Manusia dan Sarana Umum PT. Semen Padang dalam melakukan evaluasi, adapun implikasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *career development* terhadap *organizational commitment* yang berarti bahwa apabila *career development* semakin kuat maka *organizational commitment* karyawan akan semakin kuat pula, begitupun sebaliknya apabila *career development* semakin lemah, maka *organizational commitment* karyawan akan semakin lemah pula. Berdasarkan temuan tersebut dapat diketahui *career development* yang efektif dapat memperkuat *organizational commitment* dalam perusahaan sehingga untuk lebih memperkuat *organizational commitment* tersebut perusahaan dapat melakukan upaya dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang dan mencapai potensi penuh mereka. Perusahaan juga dapat melakukan upaya dengan lebih memperhatikan *career development* karyawan dengan memberikan dukungan manajemen dalam pengembangan karir, melakukan kaderisasi jabatan, menyebarkan informasi pengembangan karir secara intens kepada karyawan, serta memastikan karyawan mengikuti kegiatan *training* yang tepat untuk meningkatkan skill karyawan.

2. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Hal ini berarti bahwa apabila *employee engagement* semakin kuat maka *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan akan semakin kuat pula, begitupun sebaliknya apabila *Employee Engagement* semakin lemah, maka *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan akan semakin lemah pula. Untuk meningkatkan *engagement* karyawan perusahaan dapat melakukan upaya dengan memberikan karyawan program training yang tepat sehingga karyawan dapat meningkatkan keterampilannya, hal ini seperti yang dinyatakan dalam respon kuesioner penelitian bahwa sebagian karyawan memiliki minat untuk mengembangkan keterampilan untuk pekerjaannya. Selain itu secara teori *Employee Engagement* atau keterlibatan pegawai memiliki kriteria sebagai komitmen, keinginan dan bersemangat besar untuk mengimplementasikan usaha ke tingkat yang lebih baik, dan bekerja keras selama menjalankan tugasnya juga dapat ditingkatkan melalui gaya kepemimpinan perusahaan yang baik, meningkatkan kompensasi karyawan, serta menciptakan budaya organisasi yang baik pula dengan begitu tingkat *engaged* karyawan akan semakin meningkat baik dari dalam diri karyawan maupun dikarenakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk karyawan tersebut.

3. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *organizational commitment* terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Hal ini berarti bahwa apabila *organizational commitment* semakin kuat maka *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan akan semakin kuat pula, begitupun sebaliknya apabila *organizational commitment* semakin lemah, maka *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan akan semakin lemah pula. Perusahaan dapat meningkatkan *organizational commitment* dengan memberikan evaluasi dan umpan balik yang konstruktif secara rutin.
4. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *career development* terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang dimediasi oleh *organizational commitment*. Hal ini berarti bahwa apabila *career development* semakin kuat maka *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan akan semakin kuat pula dengan melalui perantara yaitu *organizational commitment* yang semakin kuat pula dalam suatu perusahaan, begitupun sebaliknya. Perusahaan dapat meningkatkan *organizational commitment* dengan memberikan evaluasi dan umpan balik yang konstruktif secara rutin, kebijakan dan praktik sumber daya manusia, serta budaya organisasi hal tersebut perlu dilakukan karena apabila *organizational commitment* semakin kuat maka akan mempengaruhi *career development* dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada karyawan Departemen Sumber Daya Manusia Dan Sarana Umum PT. Semen Padang. Peneliti menyadari bahwasanya penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna serta memiliki keterbatasan dalam penilitan. Maka dari itu, dengan adanya keterbatasan dalam penelitian ini dapat dijadikan sarana dan perhatian bagi penelitian dimasa yang akan datang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain yaitu :

1. Penelitian ini hanya membahas dua variabel independen atau variabel yang mempengaruhi yaitu *career development* dan *Employee Engagement* terhadap satu variabel dependen atau yang dipengaruhi yaitu *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sementara masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dalam suatu organisasi. Selain itu penelitian ini juga hanya menggunakan satu variabel mediasi yaitu *organizational commitment*.
2. Sampel pada penelitian ini hanya berfokus pada satu departemen yaitu pada Departemen Sumber Daya Manusia Dan Sarana Umum PT. Semen Padang sehingga ukuran sampel masih dapat dikatakan berskala kecil.
3. Responden penelitian ini kebanyakan adalah karyawan senior yang bekerja pada Departemen Sumber Daya Manusia Dan Sarana Umum PT. Semen Padang
4. Objek penelitian ini hanya berfokus pada perusahaan BUMN yang merupakan industri penghasil semen di Sumatera Barat

#### 5.4 Saran

Mengacu kepada keterbatasan penelitian ini, peneliti memiliki beberapa saran yang disampaikan agar dapat dijadikan pedoman bagi penelitian dimasa yang akan datang. Adapun saran dari peneliti terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pada penelitian dimasa yang akan datang diharapkan dapat menggunakan variabel yang berbeda dan lebih mempengaruhi variabel *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* misalnya seperti variabel kepuasan kerja, moral karyawan, kepatuhan, budaya organisasi, serta gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan.
2. Pada penelitian dimasa yang akan datang diharapkan peneliti dapat menggunakan ukuran sampel yang lebih besar dan tidak hanya berfokus pada departemen tertentu agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih maksimal.
3. Pada penelitian dimasa yang akan datang diharapkan peneliti dapat menemukan responden karyawan junior pada rentang usia 21 – 30 tahun agar mendapatkan pandangan yang berbeda terkait topik yang diteliti.
4. Pada penelitian yang akan datang diharapkan peneliti dapat menggunakan objek yang bergerak di industri atau bidang yang berbeda sehingga mendapatkan pandangan baru dalam penelitian.