

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *spiritual quotient* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behaviour* sebagai variabel intervening (mediasi). Penelitian ini dilakukan pada kantor Perumda Air Minum Tirta Serambi Kota Padang Panjang. Pada penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu *spiritual quotient* dan *work life balance*, satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan satu variabel mediasi yaitu *organizational citizenship behaviour*. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif yang meliputi pengumpulan data primer yang didapatkan dari responden karyawan tetap Perumda Air Minum Tirta Serambi Kota Padang Panjang.

Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung yang berisikan sekumpulan daftar pertanyaan tertulis yang peneliti berikan kepada responden Perumda Air Minum Tirta Serambi Kota Padang Panjang yang berjumlah 46 orang dan hasilnya dijadikan sebagai bahan penelitian. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Microsoft Excel* dan *SmartPLS* versi 4.0. Dalam penelitian ini terdapat 7 (tujuh) rumusan hipotesis, berbagai pengujian seperti analisis variabel, *evaluation of measurement model* (validitas dan reliabilitas), *evaluation of structural model*, uji hipotesis, dan uji mediasi.

Dari pembahasan yang telah dibahas sebelumnya terdapat 7 (tujuh) hipotesis yang diajukan dan dari hasil analisis data terdapat 2 hipotesis diterima dan lima hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Spiritual quotient* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa *spiritual quotient* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Padang Panjang.
2. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Padang Panjang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik *work life balance* pada karyawan maka semakin meningkat juga hasil kinerja karyawan.
3. *Spiritual quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan Perumda Air Minum Tirta Serambi Kota Padang Panjang. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *spiritual quotient* pada karyawan, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behaviour* dari karyawan.
4. *Work life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan Perumda Air Minum Tirta Serambi Kota Padang Panjang. Pada penelitian ini tidak terdapat pengaruh

yang signifikan antara *work life balance* terhadap *organizational citizenship behaviour*.

5. *Organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Serambi Kota Padang Panjang. Hal ini mengindikasikan bahwa *organizational citizenship behaviour* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Padang Panjang..
6. *Spiritual quotient* menunjukkan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Serambi Kota Padang Panjang yang dimediasi oleh *organizational citizenship behaviour*. Hal ini mengindikasikan bahwa *organizational citizenship behaviour* tidak berperan dalam memediasi hubungan antara *spiritual quotient* dengan kinerja karyawan.
7. *Work life balance* menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Serambi Kota Padang Panjang yang dimediasi oleh *organizational citizenship behaviour*. Hal ini mengindikasikan bahwa *organizational citizenship behaviour* tidak berperan dalam memediasi hubungan antara *work life balance* dengan kinerja karyawan.

5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa temuan implikasi penting bagi Perumda Air Minum Tirta Serambi Kota Padang Panjang, terutama bagi pemimpin untuk dapat dijadikan sebagai acuan, diantaranya sebagai berikut:

1. *Spiritual quotient* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan *spiritual quotient* yang tinggi tidak selalu akan meningkatkan kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Serambi Kota Padang Panjang. Ini juga dapat menjadi acuan bagi Perumdam, untuk dapat meningkatkan *spiritual quotient* melalui program mentoring, mengadakan sesi refleksi mingguan seperti kajian keagamaan, dan seminar motivasi. Perusahaan juga dapat menyediakan ruang tenang untuk relaksasi atau refleksi diri karyawan, serta membentuk tim khusus untuk tempat diskusi permasalahan secara kolaboratif. Melalui ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.
2. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan *work life balance* yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Serambi Kota Padang Panjang. Untuk mempertahankan *work life balance* Perumdam Tirta Serambi Kota Padang Panjang sebaiknya memberikan fleksibilitas jam kerja sehingga karyawan memiliki waktu yang cukup untuk terlibat dalam aktivitas di luar pekerjaan. Selain itu, perusahaan dapat melaksanakan program

kesejahteraan yang berfokus pada kesehatan fisik dan mental, seperti penyelenggaraan kegiatan olahraga dan pelatihan untuk manajemen stres. Perusahaan juga dapat memberikan dukungan serta sumber daya yang memfasilitasi karyawan dalam mengejar aktivitas di luar pekerjaan, termasuk akses ke kelas atau kursus yang berkaitan dengan hobi mereka. Dengan ini akan berdampak positif pada keinginan karyawan untuk mengejar kegiatan di luar pekerjaan yang penting.

3. *Work life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Hal ini juga dapat menjadi acuan bagi Perumdam Tirta Serambi Kota Padang Panjang, dalam rangka meningkatkan *organizational citizenship behaviour*, untuk dapat mengambil beberapa langkah strategis guna meningkatkan keinginan karyawan agar tetap bertahan dalam instansi dengan meningkatkan keterlibatan karyawan melalui komunikasi terbuka dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan. Selain itu, menyediakan kesempatan pengembangan karir, seperti pelatihan dan promosi, hal tersebut membantu karyawan melihat masa depan yang jelas di perusahaan. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif, serta melakukan evaluasi berkala terhadap kepuasan karyawan. Karyawan yang sejahtera cenderung lebih produktif, meskipun OCB tidak menunjukkan pengaruh signifikan dengan begitu dapat membantu karyawan menjaga keseimbangan kehidupannya.

4. *Organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan *organizational citizenship behaviour* yang tinggi tidak selalu akan meningkatkan kinerja. Ini juga dapat menjadi acuan bagi Perumda Air Minum Tirta Serambi Kota Padang Panjang, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dalam hal ini perusahaan sebaiknya dapat meningkatkan kemandirian karyawan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan seperti, pelatihan pengambilan keputusan, pelatihan *self-leadership* dan *self management training* dan implementasi *task management tool*. Dengan begitu dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan lebih mandiri dan percaya diri tanpa pengawasan intensif.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dari penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Serambi Kota Padang Panjang, peneliti menyadari bahwa ini jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan penelitian. Oleh karena itu, keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi perhatian dimasa yang akan datang.

Adapun keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel dalam penelitian ini terbatas hanya mengembangkan dua variabel independen yaitu variabel *spiritual quotient* dan *work life balance*, satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan satu variabel intervening yaitu *organizational citizenship behaviour*.

2. Cakupan objek penelitian hanya berfokus pada Perumda Air Minum Tirta Serambi Kota Padang Panjang.
3. Sampel pada penelitian ini dapat dikatakan masih berskala relatif kecil karena ruang lingkup hanya karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Serambi Kota Padang Panjang.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya:

1. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti iklim organisasi, kepuasan kerja, *transformation leadership*, dan budaya perusahaan.
2. Pada peneliti selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian lain seperti bergerak dibidang industry, instansi pemerintah, dan lembaga keuangan.
3. Peneliti selanjutnya dapat memperbanyak jumlah sampel agar data yang dihasilkan lebih luas cakupannya dan lebih akurat.