

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh loyalitas karyawan, persepsi dukungan organisasional, dan keterikatan karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi Kota Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, kemudian dianalisis dengan bantuan program IBM SPSS 27.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, maka semakin besar kecenderungan karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja sukarela di luar tugas formalnya, seperti membantu rekan kerja dan menjaga citra perusahaan.
2. Persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung oleh organisasi akan terdorong untuk membalasnya melalui perilaku ekstra yang menguntungkan organisasi. Persepsi dukungan yang baik menciptakan hubungan timbal balik yang positif antara karyawan dan perusahaan.
3. Keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan tinggi terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan antusiasme, dedikasi, serta rasa memiliki terhadap

organisasi, sehingga secara sukarela melakukan perilaku OCB. Dengan demikian, keterikatan karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong terbentuknya perilaku kerja positif di lingkungan organisasi.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, terdapat beberapa temuan terkait faktor loyalitas karyawan, persepsi dukungan organisasional dan keterikatan karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi Kota Padang, dari temuan-temuan ini diuraikan beberapa implikasi penelitian, yaitu :

1. Sesuai dengan hasil hipotesis pertama menjelaskan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa secara garis besar loyalitas karyawan pada PT. Kinarya Selaras Solusi baik, tetapi perusahaan harus terus mempertahankan dan memperkuat ikatan jangka panjang dengan karyawan melalui kejelasan jenjang karier, membangun hubungan kerja yang positif, serta pemberian penghargaan yang adil dan transparan. Dengan demikian, loyalitas karyawan tidak hanya bersifat emosional, tetapi juga didukung oleh sistem perusahaan yang dirasakan menguntungkan dan berkeadilan.
2. Sesuai dengan hasil hipotesis kedua menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Dalam rangka mempertahankan persepsi dukungan organisasional perusahaan perlu meningkatkan kualitas dukungan yang bersifat langsung dan personal, seperti keterbukaan pimpinan terhadap keluhan karyawan, pemberian bantuan saat beban kerja meningkat, serta komunikasi yang lebih intens antara manajemen dan karyawan. Peningkatan persepsi dukungan ini diharapkan dapat menumbuhkan rasa dihargai sehingga mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku OCB secara sukarela.

3. Sesuai dengan hasil hipotesis ketiga menjelaskan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Artinya, keterikatan karyawan memiliki implikasi penting terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Ketika karyawan merasa kuat ikatannya dengan perusahaan mereka cenderung memberikan hasil yang terbaik untuk PT. Kinarya Selaras Solusi. Dalam rangka mempertahankan keterikatan karyawan perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif untuk meningkatkan fokus dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Perusahaan dapat mengatur beban kerja secara proporsional, meminimalkan gangguan selama jam kerja, serta memberikan kejelasan pembagian tugas. Lingkungan kerja yang mendukung akan membantu karyawan lebih terlibat secara penuh dalam pekerjaan, sehingga mendorong peningkatan perilaku OCB secara berkelanjutan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, keterbatasan dari penelitian ini diharapkan lebih diperhatikan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu objek penelitian, yaitu PT. Kinarya Selaras Solusi. Fokus pada satu perusahaan membuat hasil penelitian hanya menggambarkan kondisi karyawan di perusahaan tersebut. Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi, sistem kerja, dan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berbeda, sehingga hasil penelitian ini belum dapat digunakan untuk mewakili kondisi perusahaan lain secara umum.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada loyalitas karyawan, persepsi dukungan organisasional, dan keterikatan karyawan sebagai faktor yang memengaruhi *organizational citizenship behavior*

(OCB). Dalam praktiknya, perilaku OCB juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, iklim organisasi, maupun budaya kerja. Faktor-faktor tersebut tidak dimasukkan dalam penelitian ini sehingga pengaruhnya belum dapat dijelaskan secara menyeluruh.

3. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang relatif terbatas, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada seluruh perusahaan atau sektor industri lainnya.

5.4 Saran Penelitian

Berdasarkan hasil, kesimpulan, serta keterbatasan pada penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya antara lain :

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian dengan melibatkan perusahaan lain atau sektor industri yang berbeda. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan digunakan secara lebih luas, tidak hanya terbatas pada satu perusahaan.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB), seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau iklim kerja, sehingga faktor-faktor yang memengaruhi OCB dapat dijelaskan dengan lebih lengkap.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil penelitian mampu menggambarkan kondisi secara jelas.