

## BAB V PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan ini menyajikan ringkasan hasil dari seluruh proses pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Inti dari penelitian ini adalah menjawab bagaimana peran Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi dalam membentuk OCB di PT. Kurnia Abadi Padang.

1. Berdasarkan pengujian secara parsial (Uji t), variabel Lingkungan Kerja (LK) menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,157. Meski demikian, nilai  $t_{hitung}$  yang tercatat hanya 1,128, yang berarti masih di bawah nilai  $t_{tabel}$  (2,011). Selain itu, nilai signifikansinya sebesar 0,265 lebih besar dari standar 0,05 ( $0,265 > 0,05$ ), sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Hasil uji parsial untuk variabel Budaya Organisasi (BO) menunjukkan koefisien regresi positif sebesar 0,441. Nilai  $t_{hitung}$  yang didapat sebesar 4,461 secara nyata melampaui nilai  $t_{tabel}$  (2,011). Didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh di bawah 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kata lain, Budaya Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
3. Untuk variabel Komitmen Organisasi (KO), uji parsial menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,249. Nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh adalah 2,115, yang sudah melewati ambang batas  $t_{tabel}$  (2,011). Nilai signifikansinya pun menunjukkan angka 0,040, yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,040 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## 5.2 Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi hasil penelitian ini merupakan interpretasi konsekuensi dari seluruh temuan yang diperoleh, yang memberikan kontribusi baik bagi pengembangan teori maupun panduan strategis bagi manajemen PT. Kurnia Abadi Padang.

1. Hasil bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB mengimplikasikan bahwa perbaikan kondisi fisik atau fasilitas lingkungan kerja saat ini belum menjadi pendorong utama bagi perilaku ekstra-rol karyawan di PT. Kurnia Abadi Padang. Oleh karena itu, harus selalu memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dengan tempat kerja yang jauh dari kebisingan, serta pencahayaan yang cukup sehingga tidak menyilaukan serta instrumen – instrumen lain yang memberikan kenyamanan bagi karyawan dengan memperhatikan dekorasi ruangan yang tidak menghambat ruang Gerak bagi karyawan dengan rancangan ruangan yang bagus dapat meningkatkan efektif dan efisien dengan demikian Organizational Citizenship Behavior Karyawan semakin meningkat.
2. Temuan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB menunjukkan bahwa penguatan nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang selaras dengan tujuan organisasi merupakan strategi paling krusial. Mengingat variabel ini memiliki pengaruh paling dominan ( $B = 0,441$ ), Hal ini mengandung peran penting bagi PT.Kurnia Abadi Padang berperan penting dalam membentuk budaya kerja karyawan pemimpin Perusahaan seharusnya membuat capaian karyawan sehingga karyawan merasa tertantang dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.pemimpin juga bisa memberikan reward jika karyawan mencapai target pekerjaannya, sehingga dapat menaikkan loyalitas karyawan terhadap Perusahaan dengan melibatkan karyawan pendapat-pendapat karyawan mengenai kemajuan Perusahaan yang akan datang, manajemen perlu terus memupuk budaya kerja yang kolaboratif dan suportif, serta memastikan nilai-nilai tersebut diinternalisasi

oleh setiap anggota organisasi untuk menjamin keberlanjutan perilaku sukarela karyawan.

3. Temuan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB menunjukkan bahwa rasa keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan terbukti efektif mendorong mereka melakukan kontribusi lebih di luar peran formalnya. Implikasinya PT. Kurnia Abadi Padang memberikan arahan strategi dan visi agar terbentuknya komitmen dalam bekerja, stimulan kerja sehingga timbul tantangan baru dalam melakukan pekerjaan serta suasana lingkungan yang transparan dan penyampaian informasi yang jelas, nyaman dan penuh penghargaan, karena karyawan lebih suka memilih pekerjaan yang terarah dan terbuka. Sehingga dengan melakukan hal tersebut dapat meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini juga mengimplikasikan bahwa manajemen harus terus menjaga tingkat kepuasan dan kebanggaan karyawan menjadi bagian dari organisasi, karena komitmen yang kuat merupakan fondasi bagi munculnya inisiatif kerja yang tinggi.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Beberapa keterbatasan yang ditemukan dalam pelaksanaan penelitian ini yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil temuan.

1. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel bebas. Masih terdapat porsi variasi OCB yang belum mampu dijelaskan oleh model, mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang relevan dan belum diteliti.
2. Penelitian ini terfokus hanya pada karyawan PT. Kurnia Abadi Padang. Oleh karena itu, kesimpulan yang dihasilkan sangat spesifik dan mungkin tidak dapat digeneralisasikan secara langsung ke perusahaan lain.
3. Pengambilan data dilakukan dalam satu periode waktu. Hal ini membatasi kemampuan penelitian untuk melihat dinamika perubahan OCB dari waktu ke waktu atau membuktikan hubungan sebab-akibat yang berkelanjutan.
4. Penggunaan kuesioner rawan terhadap bias jawaban, di mana responden cenderung menjawab berdasarkan persepsi yang ideal atau terjadi

konsistensi yang tidak disengaja, sehingga berpotensi memengaruhi validitas hasil temuan.

#### **5.4 Saran**

Saran ini disusun berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ditemukan, ditujukan baik kepada pihak manajemen perusahaan maupun untuk penelitian di masa mendatang.

1. Variabel Budaya Organisasi terbukti sebagai faktor paling dominan dan berpengaruh signifikan terhadap OCB. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih memprioritaskan penguatan nilai, norma, serta praktik budaya kerja yang konsisten melalui keteladanan pimpinan, komunikasi internal yang efektif, serta pemberian apresiasi terhadap karyawan yang menunjukkan perilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi.
  - a. Variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, namun tetap memberikan kontribusi ketika diuji secara simultan. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi mendalam mengenai aspek lingkungan kerja mana yang kurang relevan bagi karyawan saat ini, serta melakukan perbaikan pada fasilitas fisik maupun suasana kerja agar kenyamanan tetap terjaga sebagai fondasi pendukung variabel lainnya.
  - b. Variabel Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap OCB. Manajemen perlu terus menjaga dan meningkatkan faktor-faktor pembentuk komitmen karyawan, seperti kejelasan jenjang karier, keadilan organisasi, dan sistem penghargaan yang transparan. Dengan komitmen yang kuat, karyawan akan merasa menjadi bagian integral dari perusahaan sehingga lebih terdorong untuk memberikan kontribusi ekstra (perilaku ekstra-rol) demi kemajuan bersama.