

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pengaruh komitmen afektif dan *leadership communication* terhadap *organizational citizenship behavior* di mediasi oleh *work engagement* pada Karyawan PT. Amara Tujuh Perjuangan. Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Amara Tujuh Perjuangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen afektif yang dirasakan karyawan semakin tinggi juga *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Amara Tujuh Perjuangan.
2. *Leadership Communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Amara Tujuh Perjuangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif *Leadership Communication* yang dilakukan pemimpin di Perusahaan maka semakin tinggi juga *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Amara Tujuh Perjuangan.
3. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* PT. Amara Tujuh Perjuangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*

yang dilakukan karyawan maka semakin tinggi juga *work engagement* karyawan PT. Amara Tujuh Perjuangan.

4. Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan PT. Amara Tujuh Perjuangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen afektif yang dilakukan karyawan maka semakin tinggi juga *work engagement* karyawan PT. Amara Tujuh Perjuangan.
5. *Leadership Communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan PT. Amara Tujuh Perjuangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *leadership communication* yang dilakukan karyawan maka semakin tinggi juga *work engagement* karyawan.
6. Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang di mediasi oleh *work engagement* karyawan PT. Amara Tujuh Perjuangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen afektif maka *Organizational Citizenship Behavior* karyawan akan semakin meningkat yang menimbulkan *work engagement* karyawan PT. Amara Tujuh Perjuangan.
7. *Leadership Communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang di mediasi oleh *work engagement* karyawan PT. Amara Tujuh Perjuangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Leadership Communication* maka *Organizational Citizenship Behavior* karyawan akan semakin meningkat yang menimbulkan *work engagement* karyawan PT. Amara Tujuh Perjuangan.

B. Implikasi

1. Dalam hal keterlibatan kerja, karyawan PT. Amara Tujuh Perjuangan menilai bahwa keterlibatan kerja mereka cukup tinggi dan hal ini merupakan hal yang baik bagi perusahaan. Dengan kondisi yang ada saat ini, karyawan menilai bahwa mereka berenergi dalam bekerja, namun perlu meningkatkan kebanggaan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Menumbuhkan rasa bangga karyawan terhadap pekerjaannya akan membuat karyawan tidak terbebani dengan pekerjaannya, semangat dalam bekerja, dan berujung pada kinerja karyawan yang lebih baik pula.
2. Dalam hal komitmen afektif yang menunjukkan hal yang positif terhadap *organizational citizenship behavior* maupun oleh *work engagement*, Upayakan Perusahaan menambahkan *reward* agar Keinginan Bertahan dan Terlibat di Organisasi karyawan lebih tinggi. Komitmen sangat penting untuk dimiliki oleh seseorang. Dalamnya komitmen seseorang dapat mengukur besarnya konsistensi dan tanggung jawabnya, entah dalam kondisi yang mudah atau sulit, senang atau susah, maupun ringan ataupun berat. Tanpa komitmen, tidak akan konsistensi. Organisasi yang baik terdiri dari orang-orang yang berkomitmen tinggi. Semakin tinggi nilai komitmen dari setiap individu, semakin baik pula pencapaian organisasi tersebut. Orang-orang yang berkomitmen selalu memberikan yang terbaik untuk apa yang ia komitmenkan.
3. Dalam kepemimpinan diharapkan dapat pemimpin mempelajari dan

menguasai cara komunikasi yang tepat untuk dapat menyinformasikan, menyampaikan maksud dan tujuan bersama melalui aplikasi media teknologi komunikasi yang sudah ada seperti Google Meet, Zoom, Team Viewer atau Whatsapp dan sejenisnya. Dan komunikasi timbal balik terhadap karyawannya agar lebih di tingkatkan.

4. Dalam *organizational citizenship behavior* Perusahaan agar lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan agar Ketika dalam kondisi mendesak karyawan bersedia bekerja walaupun sedang cuti.

C. Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan dan beberapa simpulan di atas, maka saran yang dapat di berikan untuk melengkapi hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Pimpinan perusahaan untuk dapat bersikap aktif dalam berpartisipasi melakukan sosialisasi dan contoh kerja untuk menyampaikan dan mnyatukan visi bersama. Pimpinan dapat aktif dalam forum kerja, memberikan *coaching and counseling*, memberikan *morning briefing* setiap minggu, *management review* setiap bulan. Membuatkan program transformasi yang inovatif yang dapat diimplemntasikan dalam perusahaan dan diberikan apresiasi dalam berntuk *reward*, dan promosi karyawan berprestasi.
 - b. Variabel Komitmen Afektif memiliki pengaruh paling kecil, yang artinya pekerjaan yang ada tidak berkesan, kurang sesuai, atau terlalu

mengekan sehingga perlu perbaikan yang dapat ditinjau dari masing-masing divisi diantaranya: Karyawan disarankan dapat meninjau tingkat fleksibilitas dan pemenuhan fasilitas operasional sehingga pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik tanpa peraturan yang terlalu mengikat (orientasi hasil).

- c. Variabel *Work Engagement* juga besar pengaruhnya, maka mempertahankan tingkat antusiasme kerja dengan penyesuaian job dan keahlian dari karyawan perlu dipertimbangkan, pengadaan promosi serta rotasi kerja baik di intra divisi maupun lintas divisi juga dapat menghindarkan kejenuhan kerja karyawan sehingga mereka tetap merasa tertantang dan antusias bekerja. Selain itu, menjaga keharmonisan dalam bekerja, mengadakan kegiatan yang meningkatkan ikatan antar karyawan, serta melibatkan karyawan dalam berbagai kegiatan akan memunculkan engagement baik secara pekerjaan maupun kekaryawanan yang akhirnya dapat menunjang upaya peningkatan komitmen afektif yang dapat membentuk OCB makin baik lagi.

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat keterbatasan yang tidak bisa secara langsung diamati maupun dipantau secara keseluruhan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner sehingga terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak selalu mencerminkan keadaan yang sebenarnya.
2. Cakupan penelitian yang sempit, yakni hanya pada lingkup PT. Amara Tujuh Perjuangan.

E. Rekomendasi bagi Penelitian Selanjutna

Saran dari peneliti bagi peneliti selanjutnya adalah:

- a. Dapat menggunakan sampel yang lebih luas dan objek penelitian yang lebih luas lagi.
- b. Bagi penelitian selanjutnya dapat lebih mengembangkan variabel lain yang mampu mempengaruhi *employee performance*, seperti *employee satisfaction*, *motivation*, *organizational citizenship behaviour*, dan lain sebagainya yang bermanfaat bagi perusahaan.