

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Penelitian yang telah dilakukan membahas pengaruh *work environment* serta *quality of work life* terhadap *organizational citizenship behaviour* melalui *job satisfaction* pada karyawan CV. Purbayasa Purbalingga. Didapatkan hasil bahwa empat hipotesis diterima, tiga hipotesis ditolak, serta pemahaman lebih lanjut mengenai penjelasan hubungan antar variabel serta kondisi masing-masing variabel secara deskriptif. Adapun rincian kesimpulan yang menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. *Work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan CV. Purbayasa Purbalingga
2. *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan CV. Purbayasa Purbalingga
3. *Job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV. Purbayasa Purbalingga
4. *Job satisfaction* dapat memediasi pengaruh *work environment* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV. Purbayasa Purbalingga

5. *Work environment* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV. Purbayasa Purbalingga
6. *Quality of work life* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV. Purbayasa Purbalingga
7. *Job satisfaction* tidak dapat memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap *organizational citizenship behaviour* pada karyawan CV. Purbayasa Purbalingga

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Temuan pada hasil penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan literatur serta pembahasan mengenai *work environment*, *quality of work life*, *organizational citizenship behaviour*, serta *job satisfaction* dengan rincian berikut:

- a. Penelitian terdahulu membahas bahwa *job satisfaction* dapat memediasi pengaruh *work environment* dan *quality of work life* terhadap *organizational citizenship behaviour*. Namun, penelitian ini memberikan temuan baru bahwa terdapat fenomena dimana *job satisfaction* tidak dapat memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap *organizational citizenship behaviour*, serta *work environment* dan *quality of work life* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*.

b. Temuan penelitian ini mengkonfirmasi teori *organizational citizenship behaviour* yang dicetuskan oleh Bernard (1938) melalui konsep terkait kesediaan untuk bekerja sama. Berkaitan dengan teori *organizational citizenship behaviour*, Organ, et al. (2006) menyebutkan bahwa dimensi dalam mengukur OCB berupa altruisme, kesopanan, kehati-hatian kebijakan sipil, sportivitas, dan sikap dedikasi. Williams & Anderson (1991) juga mengidentifikasi teori OCB melalui dua hal yaitu perilaku kepatuhan umum yang memberikan manfaat bagi perusahaan, serta perilaku altruistik yang secara tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan. Implementasi teori tersebut terlihat pada temuan penelitian ini dimana diketahui bahwa karyawan CV. Purbayasa Purbalingga telah memiliki sikap OCB yang tergolong baik dalam bentuk kesediaan secara sukarela untuk menolong rekan kerja, kemampuan menjaga sikap netral dan positif, sikap loyal dan kepatuhan terhadap perusahaan, sikap kreatif, inovatif, dan dedikatif pada berbagai aktivitas pekerjaan.

2. Implikasi Praktis

Temuan penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi berupa implikasi praktis bagi perusahaan, manajer, serta karyawan berkaitan dengan *work environment*, *quality of work life*, *organizational citizenship behaviour*, serta *job satisfaction* dengan rincian berikut:

a. Para pimpinan perusahaan pada CV. Purbayasa Purbalingga dalam *Job Satisfaction*, *Organizational Citizenship Behaviour*, dan *Work*

Environment dalam kondisi yang baik akan mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat memberikan pengaruh pada kinerja perusahaan. Menciptakan lingkungan kerja dengan menjalin komunikasi antara karyawan dengan perusahaan untuk memberikan dorongan dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilannya untuk meningkatkan prestasi dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu pentingnya seorang pemimpin menjalin komunikasi dengan karyawan untuk mengurangi kesenjangan kerja sehingga terciptanya lingkungan kerja dan perilaku dalam lingkungan kerja yang kondusif dengan mengatasi keluhan karyawan seperti memperbaiki struktur bangunan atau menyediakan penutup telinga dengan tujuan untuk meredam kebisingan sehingga dapat mencapai kepuasan kerja pada karyawan dan terwujudnya peningkatan kinerja perusahaan.

- b. Para praktisi HR (*Human Resources*) perusahaan pada CV. Purbayasa Purbalingga memiliki peran dalam membangun lingkungan kerja yang nyaman dan perilaku kewarganegaraan pada karyawan untuk memenuhi kepuasan kerja, menerapkan perilaku dalam lingkungan organisasi, dan lingkungan kerja. Implementasi dalam lingkungan kerja dan perilaku kewarganegaraan yang digunakan untuk menciptakan perilaku kompetitif yang dapat dengan memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tertentu yang dibutuhkan semangat kerja tinggi. Oleh karena itu

praktisi HR dibutuhkan untuk mendengarkan dan mengarahkan karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja dengan memperhatikan beberapa aspek untuk mencapai kepuasan kerja sehingga perusahaan mampu meningkatkan perilaku OCB pada karyawan serta memastikan karyawan dapat nyaman dan puas terhadap pekerjaannya.

- c. Perusahaan CV. Purbayasa Purbalingga perlu memberikan imbalan berupa bonus dan menciptakan peluang jenjang karir pada karyawan memiliki perilaku OCB sehingga dapat mendorong dalam semangat kerja sehingga terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan perilaku kewarganegaraan pada diri karyawan dapat menjadi teladan untuk karyawan lainnya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja perusahaan.
- d. Perusahaan CV. Purbayasa Purbalingga sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kayu untuk memberikan pelatihan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan untuk membentuk komunikasi dan perilaku dalam lingkungan kerja sehingga terciptanya OCB pada karyawan sehingga tercapainya kepuasan kerja.

C. Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi

Penelitian yang telah dilakukan memiliki keterbatasan yang akan dibahas pada sub bab ini. Pertama, penelitian ini memiliki jenis *cross sectional method* sehingga berfokus hanya pada satu waktu saja. Sehingga, penelitian

selanjutnya diharapkan dapat menggunakan jenis lainnya yaitu *longitudinal study* agar dapat menguji dalam waktu yang panjang dan memberikan hasil serta pembahasan yang lebih mendalam serta menguji hubungan yang bersifat kausal.

Kedua, penelitian ini terbatas pada empat variabel yaitu *work environment*, *quality of work life*, *organizational citizenship behaviour*, serta *job satisfaction*, sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat digunakan sebagai variabel anteseden dari *organizational citizenship behaviour* ataupun sebagai mediasi pada pengaruh *work environment* dan *quality of work life* terhadap *organizational citizenship behaviour*. Sehingga, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel lainnya seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan *knowledge management* sebagai variabel independen serta *work engagement*, komitmen organisasional dan variabel lainnya sebagai variabel mediasi.

Ketiga, penelitian ini berfokus pada objek penelitian yang bergerak pada industri pengolahan kayu sehingga hasil penelitian menggambarkan kondisi karyawan pada industri pengolahan kayu saja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat melaksanakan penelitian pada industri lainnya seperti industri *food and beverages*, industri kecantikan, industri otomotif, industri tekstil, serta industri lainnya sehingga dapat menjadi pembanding gambaran kondisi karyawan pada masing-masing industri.

Keempat, penelitian ini rentan mengalami *common method bias* atau bias metode umum. Bias ini dapat terjadi pada penelitian ini dikarenakan terdapat kecenderungan responden dalam menjawab pertanyaan kuesioner dengan konsisten (*common rater*), waktu pengambilan data yang sama (*cross sectional method*), serta adanya karakteristik yang mirip pada item pertanyaan kuesioner. Sehingga, peneliti selanjutnya dapat menggunakan jeda waktu penelitian serta dengan menggunakan cara atau alat yang berbeda untuk mendapatkan data dari dua variabel yang berbeda.

