

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi (X1) dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Karyawan yang merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan membuat mereka bersemangat dan akan berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.
2. *Employee engagement* (X2) dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan dan menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* akan berupaya untuk memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan.
3. *Self-efficacy* (X3) dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Karyawan yang percaya pada kemampuan mereka sendiri cenderung lebih aktif dalam berbagi pengetahuan dan sumber daya dengan rekan kerja, yang pada gilirannya memperkuat kinerja tim secara keseluruhan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti akan memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur
 - a. Untuk lebih memperhatikan komitmen organisasi terutama pada aspek komitmen keberlanjutan dan komitmen normatif terhadap kelangsungan perusahaan. Komitmen keberlanjutan menunjukkan kesediaan karyawan untuk tetap bersama organisasi dan terus berkontribusi, sedangkan komitmen normatif terkait dengan keterikatan moral dan emosional karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Dengan mengembangkan kedua aspek ini, perusahaan dapat memastikan karyawan merasa terlibat dan termotivasi untuk mendukung pertumbuhan dan stabilitas jangka panjang perusahaan.
 - b. Untuk lebih memperhatikan *employee engagement*, terutama pada aspek semangat kerja, dedikasi, dan penyerapan pendapat yang diberikan karyawan, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan menghargai kontribusi setiap individu. Meningkatkan semangat kerja melalui pengakuan dan penghargaan atas prestasi karyawan dapat memotivasi mereka untuk berusaha lebih keras. Dedikasi karyawan dapat diperkuat dengan memberikan peluang pengembangan profesional dan memastikan mereka merasa terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan.

- c. Untuk lebih memperhatikan *self-efficacy*, terutama pada aspek tingkat kesulitan kerja, perusahaan perlu memastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Menjaga dan meningkatkan relevansi efikasi diri karyawan melalui pelatihan, *feedback* konstruktif, dan peluang pengembangan profesional dapat membantu karyawan merasa lebih percaya diri dalam kemampuan mereka. Keyakinan ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan memasukkan variabel-variabel relevan yang berhubungan dengan *organizational citizenship behavior*, seperti budaya organisasi dan kompetensi. Dengan melibatkan variabel-variabel tersebut, diharapkan hasil penelitian akan menjadi lebih akurat dan memberikan manfaat yang lebih besar. Hal ini akan memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan wawasan yang lebih komprehensif dan strategis dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* di masa mendatang. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap perilaku *organizational citizenship behavior*, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih efektif untuk mendorong karyawan berkontribusi secara lebih optimal sehingga mendukung pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.