

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berlandaskan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Qur'anic Self Efficacy (QSE) berpengaruh secara nyata dan positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), dengan nilai t hitung sebesar 2.561 dan nilai signifikansi sebesar 0.012, sedangkan nilai koefisien regresinya sebesar 0.240 pada PT. ISPAT PANCA PUTERA (IPP).
2. Aktualisasi Diri berpengaruh secara nyata dan positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), dengan nilai t hitung sebesar 2.967 dan nilai signifikansi sebesar 0.004, sedangkan nilai koefisien regresinya sebesar 0.300 pada PT. IPP.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh secara nyata dan positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), dengan nilai t hitung sebesar 3.975 dan nilai signifikansi sebesar 0.000, sedangkan nilai koefisien regresinya sebesar 0.333. Angka tersebut merupakan angka yang tertinggi, artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap OCB diantara variabel terikat yang lain, dari hipotesis penelitian di PT. IPP ini.
4. Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh secara nyata dan positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 3.966 dan nilai signifikansi sebesar 0.000, sedangkan nilai koefisien regresinya sebesar 0.361 pada PT. IPP.
5. Qur'anic Self Efficacy (QSE) berpengaruh secara nyata dan positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 2.451 dan nilai signifikansi sebesar 0.016, sedangkan nilai koefisien regresinya sebesar 0.212.
6. Aktualisasi Diri berpengaruh secara nyata dan positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 2.035 dan nilai signifikansi sebesar 0.045, sedangkan nilai koefisien regresinya sebesar 0.192. Namun angka tersebut merupakan angka yang paling bawah, artinya Aktualisasi Diri

memiliki pengaruh yang paling rendah terhadap OCB diantara variabel bebas lainnya, dari hipotesis penelitian pada PT. IPP.

7. Kepuasan Kerja berpengaruh secara nyata dan positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2.159 dan nilai signifikansi sebesar 0.033, sedangkan nilai koefisien regresinya sebesar 0.174 pada penelitian di PT. ISPAT PANCA PUTERA (IPP).

## 5.2 Saran

Beberapa saran dan rekomendasi dari penelitian ini, yang dapat diberikan kepada pihak-pihak terkait sebagai acuan dan solusi adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini membuktikan adanya efek nyata antara *Qur'anic Self Efficacy*, Aktualisasi Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) sehingga manajemen PT. IPP harus tetap mempertahankan elemen-elemen dalam variabel tersebut, yang bertujuan sebagai upaya perbaikan kinerja karyawan secara terus menerus dengan cara menaikkan derajat *Qur'anic Self Efficacy*, Aktualisasi Diri dan Kepuasan Kerja, agar Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja karyawan menjadi lebih baik sehingga dapat melahirkan personil SDM yang berkualitas.
2. Berdasarkan output analisis regresi pada persamaan pertama:
  - a. Variabel *Qur'anic Self Efficacy* memiliki nilai koefisien regresi paling rendah dibandingkan variabel X2 dan X3, dikarenakan tidak semua karyawan memiliki keyakinan dan ketrampilan yang sama atau melebihi dari teman-teman mereka, sehingga ketika ada pekerjaan yang menantang, mereka tidak segera mengambilnya, karena mereka belum yakin akan kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Apabila mereka mencapai keberhasilan dengan keahlian itu, mereka menganggap hal itu berkat usaha mereka sendiri tanpa ada “campur tangan” dari Allah SWT. Maka berdasarkan analisis tersebut, peneliti menyarankan perusahaan melakukan upaya perbaikan aspek *Qur'anic Self Efficacy* dengan cara mengadakan seminar, pelatihan, maupun kajian keagamaan secara rutin,

dalam rangka menciptakan suasana perusahaan yang islami dan membangun kesadaran diri karyawan yang religius, sehingga dapat meneguhkan keyakinan yang benar dan kuat berlandaskan-Alquran-dan-Hadits. (Variabel X1: Qur'anic Self Efficacy)

- a. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien regresi tertinggi dibandingkan variabel X1 dan X2, maka berdasarkan analisis tersebut, peneliti menyarankan perusahaan untuk mempertahankan kepuasan kerja sebagai pendorong kontribusi dan kinerja karyawan dengan memberikan jenjang karir yang jelas dan banyak peluang untuk mengembangkan karir.
3. Berdasarkan output analisis regresi pada persamaan kedua:
  - a. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi paling rendah dibandingkan variabel X1, X2, dan Y1, dikarenakan masih minimnya anggaran untuk memenuhi unsur kepuasan kerja, yang bisa dikatakan berbiaya tinggi, sedangkan di sisi lain keberlangsungan operasional perusahaan harus tetap dijaga secara konsisten, tetapi sejauh ini pihak manajemen terus berupaya untuk memenuhi kepuasan kerja berdasarkan skala prioritas. Maka berlandaskan analisis penelitian tersebut, peneliti menyarankan perusahaan agar kepuasan kerja diperbaiki dengan cara menyediakan dan melengkapi segala fasilitas, peralatan, perlengkapan dan penerangan yang diperlukan, agar karyawan merasa senang dan nyaman saat berkerja, betah berlama-lama berada di lingkungan perusahaan. (Variabel X3: Kepuasan Kerja)
  - b. Variabel Organizational Citizenship Behavior memiliki nilai koefisien regresi tertinggi dibandingkan variabel X1, X2 dan X3, maka berdasarkan analisis tersebut, peneliti menyarankan perusahaan untuk mempertahankan elemen ini, dengan upaya memberikan perhatian khusus kepada karyawan dengan cara memberikan tantangan-tantangan dalam pekerjaan misalnya memberikan proyek yang menantang kepada karyawan, disertai reward (bonus) apabila dapat mencapainya.
4. Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan dan Organization Citizenship Behavior (OCB) karyawan di PT.IPP harus menjadi fokus utama

dalam pengembangan SDM secara konsisten dan berkelanjutan, yang menitikberatkan pada aspek aktuliasasi diri setiap karyawan, yang mencintai pekerjaan dan perusahaan serta memiliki rasa empati dan afeksi yang tinggi terhadap sesama, sehingga menjadi budaya perusahaan yang positif.

5. Diharapkan adanya kajian lebih lanjut dan mendalam bagi peneliti berikutnya, mengenai faktor-faktor yang berdampak pada peningkatan prestasi dan kinerja karyawan selain Qur'anic Self Efficacy, Aktualisasi Diri, Kepuasan Kerja dan Organization Citizenship Behavior (OCB), seperti kepemimpinan, kualitas komunikasi dan pelayanan.



