

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior toward Organization* (OCB-O). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan yang diberikan organisasi kepada pegawai, maka semakin tinggi pula kecenderungan pegawai untuk melakukan perilaku sukarela yang memberikan manfaat bagi organisasi.
2. *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work engagement*. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi mampu meningkatkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior toward Organization* (OCB-O). Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki keterikatan kerja tinggi cenderung lebih bersedia memberikan kontribusi di luar tugas dan tanggung jawab formal untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.
4. *Work engagement* mampu memediasi secara parsial (*partial mediation*) pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior toward Organization* (OCB-O). Hasil ini

menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak hanya meningkatkan OCB-O secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan keterikatan kerja pegawai.

B. Implikasi dan Saran

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa *Perceived Organizational Support* dan *Work engagement* merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior toward Organization* (OCB-O) pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Madiun. Dukungan organisasi yang dirasakan pegawai mampu mendorong munculnya keterikatan kerja yang lebih tinggi, sehingga pegawai terdorong untuk memberikan kontribusi di luar tuntutan pekerjaan formal demi mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan OCB-O tidak hanya bergantung pada karakteristik individu pegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh sejauh mana organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang memberikan dukungan, penghargaan, dan perhatian terhadap kebutuhan pegawai.

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam mewujudkan dukungan organisasi yang mampu meningkatkan keterikatan kerja pegawai. Pemberian apresiasi atas kontribusi pegawai, perhatian terhadap kesejahteraan, komunikasi yang terbuka, serta kesempatan untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan organisasi dapat memperkuat persepsi dukungan organisasi. Pegawai yang merasa didukung akan memiliki

semangat, dedikasi, dan keterikatan kerja yang lebih tinggi sehingga terdorong untuk menunjukkan perilaku OCB-O secara konsisten.

Adapun saran bagi peneliti selanjutnya yaitu, memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah maupun organisasi lain sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior toward Organization*, seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi OCB-O.