

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Work Engagement* sebagai variabel mediasi pada PT Megah Dinar Calakan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar ($\rho_{yx} = 0,369$; p-value=0,007). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi kecenderungan karyawan dalam menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.
2. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar ($\rho_{yz} = 0,397$; p-value=0,018). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk menunjukkan perilaku ekstra peran dalam organisasi.
3. *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *Work Engagement* sebesar ($\rho_{zx} = 0,717$; p-value=0,000). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya.
4. *Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui *Work Engagement* sebagai variabel mediasi sebesar ($\rho_{zx} \times \rho_{yz} = 0,285$; p-value=0,285). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, maka akan

meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan yang pada akhirnya mendorong munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

Berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), disarankan bagi perusahaan atau manajer untuk menunjukkan kemampuan dalam mengkomunikasikan visi organisasi serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu karyawan. Hal ini dapat dilihat dari indikator *Inspirational Motivation* dan *Individual Consideration* dengan rata-rata 3,85 dan TCR (*Total Correct Responses*) sebesar 77%. Komunikasi yang jelas dan pemberian perhatian yang tepat terhadap kebutuhan individu karyawan dapat meningkatkan rasa keterikatan terhadap organisasi, yang pada akhirnya dapat mendorong perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang positif.

Selanjutnya, terkait dengan *Work Engagement*, perusahaan disarankan untuk mendukung kinerja karyawan agar energi dan semangatnya tetap terjaga. Hal ini dapat dilihat dari indikator *Vigor* (semangat) dengan rata-rata 3,85 dan TCR sebesar 77%. Untuk itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seperti memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, menyediakan sumber daya yang cukup, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan *Work Engagement* dan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Selain itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan penyediaan program pelatihan dan pengembangan yang tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Upaya tersebut dapat mendorong karyawan untuk merasa lebih dihargai dan lebih terlibat dalam pekerjaan, sehingga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Work Engagement* dapat meningkat secara keseluruhan.

5.2.2 Bagi Karyawan

Keterkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), pegawai diharapkan dapat meningkatkan kesediaan untuk membantu antar rekan kerja, tidak enggan menggantikan rekan kerja yang sedang sakit, dan tidak membantu teman dengan harapan imbalan. Hal ini dapat dilihat pada indikator *Altruism* dengan rata-rata 3,60 dan TCR sebesar 72%. Peningkatan kesadaran mengenai pentingnya saling membantu antar sesama rekan kerja dapat meningkatkan semangat kolaboratif dalam organisasi.

Selanjutnya, berkaitan dengan *Work Engagement*, banyak karyawan yang merasa kurang memiliki energi dan kesulitan untuk berkonsentrasi penuh. Hal ini dapat dilihat pada indikator *Vigor* dengan rata-rata 3,85 dan TCR sebesar 77%, serta *Absorption* dengan rata-rata 4,02 dan TCR sebesar 80%. Untuk itu, perusahaan perlu berfokus pada upaya yang dapat meningkatkan energi dan konsentrasi karyawan, seperti menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, memberikan tantangan yang sesuai, serta menyediakan waktu untuk istirahat yang cukup.

Karyawan juga diharapkan lebih aktif untuk meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan dengan cara berpartisipasi lebih dalam kegiatan organisasi, meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta mengembangkan kompetensi diri. Hal ini dapat mendukung peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* dan *Work Engagement*, yang pada akhirnya akan membawa dampak positif terhadap kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil R-square yang tergolong moderat, yakni R-square *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 50,5% dan R-square *Work Engagement* sebesar 51,5%, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, seperti Kepuasan Kerja menurut Nisi et al. (2025), Motivasi Kerja menurut Maulana et al. (2022), dan Komitmen Kerja menurut Utami dan Riana (2023). Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang

memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar, objek penelitian yang berbeda, serta metode penelitian lain seperti longitudinal atau *mixed methods* agar hasil penelitian lebih mendalam dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.