

## BAB V

### PENUTUP

Dalam bab terakhir ini menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan analisis serta saran yang diberikan atas penelitian pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dan keinginan keluar.

#### 5.1. Kesimpulan

1. Dari analisis statistika 118 identitas responden menunjukkan usia karyawan paling banyak adalah diusia 23-29 tahun yaitu sebanyak 45 orang (38,1%) dengan pendidikan terakhir mayoritas lulusan S1 yaitu sebanyak 71 orang (62,7%). Sedangkan untuk profil responden berdasarkan jenis kelamin, responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 64 orang (54,2%), dan responden dengan jenis kelamin wanita sebanyak 54 orang (45,8%) dengan status pernikahan sudah menikah sebanyak 92 orang (77,9%) sedangkan dengan status belum menikah sebanyak 26 orang (22,1%).
2. Berdasarkan hasil uji validitas dan realibilitas yang dilakukan oleh peneliti maka terdapat kesimpulan bahwa dari total 42 indikator yang diuji oleh peneliti, indikator-indikator yang dapat dikatakan valid adalah WPS1, WPS3, WPS4, WPS5, WPS6, WPS7, WPS8, WPS9, WPS10, WPS13, WPS14, WPS15, WPS16, WPS17, WPS19, OCB2, OCB4, OCB5, OCB10, OCB12, OCB13, OCB14, OCB15, OCB16, OCB17, OCB18, OCB19, TO1, TO2, dan TO3. Untuk uji realibilitas seluruh variabel dinyatakan *reliable* karena seluruh alpha baikdarisetiap variabel diatas 0,60.
3. Berdasarkan hasil penelitian, maka hasil dari penelitian ini adalah :

- Dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* sebesar 54,1% sedangkan 45,9% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model penelitian ini.
- Dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat mempengaruhi keinginan keluar sebesar 27,2% sedangkan 72,8% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model penelitian ini.

## 5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan Implikasi Manajerial kepada perusahaan sebagai berikut:

- Pihak manajer dapat memperkuat spiritualitas di tempat kerja yang telah diterapkan sebelumnya misalnya menyediakan fasilitas, sarana, dan prasarana bagi karyawan untuk beribadah, menyelenggarakan acara keagamaan, menyelenggarakan pelatihan kecerdasan spiritual, dan melaksanakan *Corporate Social Responsibility* (CSR).
- Karyawan dapat melaksanakan tadarus dan doa bersama maupun pengajian berkala di kantor serta misalnya membuat jadwal piket ruangan untuk meringankan tugas *office boy* agar senantiasa mengingat bahwa nilai spiritual harus tetap dijunjung tinggi dari pada nilai pekerjaan mereka. Bagaimana mereka bersikap, bagaimana mereka berbuat baik, dan bagaimana mereka saling mengasihi serta saling membantu sesamanya. Ketika karyawan menanamkan nilai-nilai itu pada dirinya dengan baik, maka diharapkan bahwa perusahaan akan lebih memperhatikan keterlibatan dan inisiatif kerja karyawannya dalam sebuah perusahaan sehingga karyawan stercegah untuk memiliki keinginan keluar.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti memiliki beberapa keterbatasan penelitian, diantaranya:

- Waktu penyebaran dan pengumpulan kuesioner
- Sulitnya mendapat izin pengambilan data dari bank
- Lamanya mendapat balasan segera mengenai keputusan diijinkan atau tidaknya mengambil data
- Responden yang merupakan pegawai mengakibatkan keragaman jawaban dari responden cukup kurang dikarenakan waktu pengisian yang dilakukan disela-sela mereka bekerja.
- Tata bahasa kuesioner yang digunakan oleh peneliti ada beberapa poin yang cukup rumit, sehingga mengharuskan peneliti untuk mengubah atau mengganti kalimat agar lebih mudah dimengerti.

### 5.4. Saran untuk Penelitian yang Akan Datang

Berdasarkan keterbatasan diatas maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya menambahkan lagi teori-teori yang lebih dalam mengenai variabel yang dibahas beserta dengan dimensi berdasarkan penelitian sebelumnya seperti Komitmen Organisasional, *Worklife Balance*, dan lainnya.
2. Disarankan juga penelitian selanjutnya untuk menyebar kuesioner jauh-jauh hari kepada banyak bank di waktu bersamaan agar lebih efektif dan efisien dari segi waktu.
3. Dan juga disarankan untuk penelitian selanjutnya jumlah responden untuk penelitian diperbanyak jumlah respondennya, jika dalam sebuah perusahaan jumlah karyawan yang ada tidak sesuai dengan jumlah responden yang

dibutuhkan dapat mengambil atau meneliti di lebih banyak lagi perusahaan yang sama.

