

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

P-O Fit mempunyai pengaruh positif pada perilaku seseorang, khususnya pegawai di sektor publik Indonesia. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa kesesuaian nilai-nilai seseorang dengan organisasinya mampu mendorong pegawai untuk berperilaku OCB. Hal ini karena pegawai yang mempunyai kesesuaian nilai yang kuat dengan organisasinya dapat dengan mudah memperlihatkan rasa empati baik kepada rekan sekerja maupun organisasinya secara sukarela.

P-J Fit mempunyai pengaruh positif terhadap OCB pada pegawai di sektor publik di Indonesia. Kesesuaian keahlian atau keterampilan yang dimiliki individu dengan pekerjaannya memberikan peranan penting bagi pegawai karena dapat menumbuhkan perilaku OCB. Hal ini disebabkan kesesuaian antara pekerjaan dan karakteristik individu akan membuat karyawan merasa nyaman ketika bekerja sehingga dapat meningkatkan perilaku di luar peran yang mereka lakukan.

Komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap OCB pada pegawai di sektor publik Indonesia. Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku OCB dalam organisasi di sektor publik Indonesia juga tidak terlepas dari bagaimana pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk organisasinya. Dengan adanya komitmen yang kuat dalam diri pegawai maka terbukti telah menerapkan perilaku OCB yang kemudian dapat menjadi penunjang organisasi untuk mencapai tujuannya.

## **B. Implikasi Penelitian**

### 1. Implikasi Teoritis

- a. Penelitian ini memberikan bukti empiris tentang pengaruh P-O Fit, P-J Fit, komitmen organisasional terhadap perilaku OCB.
- b. Penelitian ini menambah pemahaman mengenai kesesuaian nilai-nilai individu dengan organisasi dan pekerjaan serta komitmen organisasional dapat mendorong seseorang berperilaku OCB.
- c. Penelitian ini dilakukan pada konteks yang lebih luas sehingga bisa digeneralisasi pada tingkat yang lebih luas karena pengambilan sampel dari beberapa pulau besar di Indonesia seperti Jawa, Kalimantan, Nusa Tenggara, Sulawesi, Sumatera, Bali, dan Papua.

### 2. Implikasi Manajerial

Hasil temuan ini bisa menjadi referensi untuk praktisi dalam meningkatkan perilaku positif di tempat kerja dan membendung perilaku yang negatif sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Praktisi dapat mempelajari bagaimana OCB dapat ditingkatkan dengan berfokus pada kesamaan nilai-nilai pegawai dengan organisasinya.

## **C. Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian Selanjutnya**

Berikut keterbatasan dari penelitian ini yang bisa digunakan untuk bahan pertimbangan pada penelitian selanjutnya:

1. Penelitian saat ini hanya berfokus pada anteseden yang membentuk perilaku OCB, lebih spesifiknya anteseden karakteristik karyawan. Hal ini dinilai kurang mengeksplorasi nilai OCB dalam sektor publik. Oleh karena itu, penelitian

selanjutnya dapat berfokus pada konsekuensi OCB karena masih belum banyak studi yang berfokus pada konsekuensi OCB khususnya konsekuensi negatif seperti niat berpindah dan stres kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan variabel mediator seperti komitmen organisasional atau pemberdayaan psikologi karena kedua variabel sangat penting dalam membentuk OCB di organisasi sektor publik.

2. Pengukuran semua variabel hanya berdasarkan perspektif pegawai itu sendiri sehingga memicu terjadinya *common method bias* karena seluruh jawaban dinilai oleh responden yang sama (de Geus dkk., 2020). Penelitian selanjutnya disarankan bisa mengambil data berdasarkan laporan dari rekan kerja karyawan dan dari catatan organisasi agar memperoleh hasil yang lebih akurat.
3. Penelitian selanjutnya disarankan mengambil desain penelitian yang berbeda dengan menggunakan lintas sektor untuk memperluas pemahaman tentang perbedaan OCB antara organisasi sektor publik dan organisasi sektor swasta.