

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini menyajikan analisis yang mendalam terkait validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel utama, yaitu Komitmen Organisasi, *Justice Climate*, *Perceived Organizational Support*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Kinerja Karyawan.

Semua variabel yang diukur, termasuk Komitmen Organisasi, *Justice Climate*, *Perceived Organizational Support*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Kinerja Karyawan, memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan mampu secara konsisten dan valid mengukur konstruk yang dimaksud.

Variabel-variabel seperti Komitmen Organisasi, *Justice Climate*, *Perceived Organizational Support*, *Organizational Citizenship Behavior* secara substansial menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior*. Variabel-variabel tersebut juga bersama-sama menjelaskan Kinerja karyawan secara substansial. Hal ini menegaskan pentingnya variabel-variabel tersebut dalam mempengaruhi perilaku karyawan dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hipotesis mengenai hubungan langsung antara *Justice Climate* dan *Organizational Citizenship Behavior*, antara *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan, antara Komitmen organisasi dan Kinerja Karyawan, antara Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*, serta antara *Perceived Organizational Support* dan Kinerja Karyawan semuanya diterima. Hipotesis mengenai hubungan melalui variabel mediasi antara Komitmen organisasi dan kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi, antara

Perceived Organizational Support dan kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi, serta antara *Justice Climate* dan kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi semua diterima. Ini menunjukkan bahwa semua hubungan tersebut memiliki pengaruh signifikan dalam konteks organisasi yang diteliti.

Dengan demikian, temuan dari analisis ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti komitmen organisasi, *Justice Climate*, *Perceived Organizational Support*, dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki peran penting dalam membentuk kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Ini memberikan dasar yang kuat bagi upaya perbaikan atau peningkatan dalam hal-hal tersebut untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

5.2. Keterbatasan

Meskipun hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang hubungan antar variabel yang diteliti, beberapa keterbatasan harus diakui. Variabel-variabel yang diteliti menunjukkan validitas dan reliabilitas yang tinggi, penting untuk diingat bahwa hasil penelitian ini mungkin tidak dapat langsung diterapkan secara umum ke semua konteks organisasi. Karena penelitian ini mungkin fokus pada sampel atau situasi tertentu, generalisasi hasilnya mungkin terbatas pada populasi atau konteks serupa.

Metode Pengukuran variabel-variabel telah diukur dengan menggunakan metode yang dianggap valid dan reliabel, setiap metode pengukuran memiliki keterbatasan intrinsik. Misalnya, ada kemungkinan bahwa beberapa aspek dari variabel yang diukur tidak sepenuhnya terwakili oleh indikator yang digunakan, atau ada faktor-faktor lain yang tidak terukur yang dapat memengaruhi hasil.

Sampel Penelitian mungkin memiliki keterbatasan dalam hal ukuran dan representasi sampel. Ukuran sampel yang kecil atau karakteristik khusus

dari sampel tertentu dapat membatasi kemampuan untuk menarik kesimpulan yang berlaku secara umum. Meskipun telah dilakukan upaya untuk meminimalkan subjektivitas dalam pengumpulan dan analisis data, tetap ada potensi subjektivitas dalam penilaian variabel-variabel yang bersifat psikologis seperti komitmen organisasi atau persepsi dukungan organisasi. Hal ini dapat mempengaruhi validitas interpretasi hasil.

Hasil penelitian mungkin memiliki keterbatasan dalam relevansinya terhadap waktu. Perubahan dalam lingkungan organisasi atau faktor-faktor eksternal yang terjadi setelah penelitian dilakukan mungkin tidak dipertimbangkan dalam analisis. Memahami keterbatasan-keterbatasan ini penting untuk menafsirkan hasil penelitian dengan cermat dan mengakui batasan-batasan yang ada dalam interpretasi temuan.

5.3. Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi praktis yang signifikan. Pertama, manajer dan pemimpin organisasi dapat menggunakan pemahaman tentang hubungan antar variabel untuk merancang kebijakan dan praktik manajemen yang lebih efektif, seperti meningkatkan iklim keadilan dan dukungan organisasional untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, pemahaman tentang pentingnya komitmen organisasional dan perilaku kewarganegaraan organisasi dapat membantu dalam pengembangan program pelatihan dan pengembangan karyawan.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Secara teoritis, temuan ini dapat menyumbangkan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan dinamika di tempat kerja. Hal ini juga dapat memperkaya literatur terkait manajemen sumber daya manusia dan

psikologi organisasi dengan memberikan bukti empiris tentang hubungan antar variabel yang telah diteliti. Implikasi ini juga dapat menginspirasi penelitian masa depan untuk mengeksplorasi aspek lain dari hubungan antar variabel atau untuk menguji kerangka kerja yang diusulkan dalam konteks organisasi yang berbeda.

