

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. *Spiritual leadership* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati, hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansi (Sig.) variabel *spiritual leadership* (X1) lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Quisty Arinnandya & La Diadhan Hukama dan Irfan Helmy yang menyatakan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. *Workplace spirituality* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati, hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansi (Sig.) variabel *workplace spirituality* (X2) lebih besar dari 0,05 yakni 0,222. Sehingga, penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Allya Roosallyn Assyofa, Doni Stiadi.,dkk, Irfan Helmy dan Siti Nur Azizah yang menyatakan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. *Islamic work ethic* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati, hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansi (Sig.) variabel *islamic work ethic* (X3) lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fawzi Rizki Pradana & Mikhriani yang menyatakan bahwa *islamic work ethic* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

## B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian dalam tesis ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya sebagai berikut :

1. Penelitian dalam tesis ini terbatas menggunakan tiga variabel independent yaitu *spiritual leadership*, *workplace spirituality*, dan *islamic work ethic* sebagai variabel yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, sedangkan masih terdapat sejumlah variabel yang juga mempengaruhi perilaku OCB yang tidak digunakan dalam penelitian. Tentunya akan mempengaruhi akurasi hasil yang ditemukan.
2. Penelitian hanya terbatas pada karyawan muslim generasi milenial. Maka temuan dalam penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan oleh seluruh karyawan dari berbagai generasi. Selain itu, responden dalam penelitian ini tidak terfokus pada jabatan atau posisi kerja responden seperti karyawan produksi atau staff. Dan juga tidak terfokus pada karyawan yang berstatus kontrak atau tetap.
3. Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga data yang dikumpulkan hanya menggambarkan pendapat responden mengenai perilaku yang dapat menunjukkan OCB yang baik. Dan peneliti tidak bisa mengontrol jawaban responden yang tidak dapat menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Selain itu, tidak semua responden memperoleh penjelasan secara mendetail dari peneliti, sehingga jawaban yang dipersepsikan oleh responden atas kuesioner yang diberikan dimungkinkan dapat menimbulkan bias tertentu dalam penelitian.
4. Penelitian ini tidak terfokus pada satu organisasi saja, sehingga responden tidak berada dalam ruang lingkup yang sama diantaranya karakter pimpinan atau atasan masing-masing responden berbeda dan lingkungan kerja antara responden satu dengan yang lain juga berbeda. Oleh karena itu, tanggapan yang responden berikan berbeda-beda sesuai apa yang terjadi di organisasi tiap-tiap responden sehingga hasil penelitian belum memungkinkan untuk dijadikan kesimpulan secara umum. Pada variabel *spiritual leadership*, seharusnya pimpinan atau atasan dari setiap responden sama, agar setiap

responden bisa menilai sikap dan perilaku pimpinan yang sama, sehingga bisa mengambil kesimpulan yang berlaku secara umum untuk satu pimpinan pada satu organisasi. Pada variabel *workplace spirituality*, dikarenakan penelitian ini tidak terfokus pada satu organisasi, maka *workplace spirituality* masing-masing responden berbeda, sehingga apa yang dialami responden satu dengan yang lain di tempat kerja juga berbeda. Pada variabel *islamic work ethic*, seharusnya peneliti fokus pada organisasi atau perusahaan yang berbasis islami agar peneliti mendapatkan responden yang menjalankan etika kerja islam di organisasi yang berbasis islami.

5. Temuan penelitian ini terbatas pada wilayah Kabupaten Pati. Jawaban responden memungkinkan sangat dipengaruhi oleh karakteristik demografis wilayah tersebut.
6. Desain dalam penelitian ini berbentuk *cross-section* juga memberikan keterbatasan bagi penelitian ini karena ketidakmampuannya untuk mengamati dan melakukan wawancara secara mendalam berbagai aspek hubungan yang tercipta selama kurun waktu tertentu.

### C. Saran

Berdasarkan keterbatasan masalah, dapat dikemukakan saran-saran yang perlu ditindaklanjuti, bagi penelitian selanjutnya, maupun bagi objek penelitian di Kabupaten Pati diantaranya :

#### 1. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Bagi peneliti yang ingin meneliti kembali tentang *organizational citizenship behavior* dan subjek yang sama, diharapkan menggunakan variabel independent yang lain misalnya *passion*. Karena *passion* sering kali disinggung atau dibahas bersama dengan generasi milenial. Sehingga akan muncul penemuan-penemuan baru dalam penelitian kedepannya.
- b. Peneliti selanjutnya bisa mencoba untuk meneliti karyawan muslim dari generasi yang berbeda misalnya generasi X. Selain itu, peneliti selanjutnya bisa memfokuskan reponden sesuai jabatan atau posisi kerja dan juga bisa mencoba untuk meneliti

- karyawan yang berstatus kontrak ataupun tetap. Saran ini juga tentu akan mendorong menguatnya ketepatan dan akurasi penelitian yang akan diperoleh.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjelaskan langsung pernyataan kuesioner kepada responden agar jawaban yang diberikan bersifat obyektif. Selain itu, sebaiknya peneliti lebih mengontrol secara langsung saat pengisian kuesioner.
  - d. Dalam penelitian selanjutnya, diharapkan lebih terfokus pada satu organisasi saja agar responden memiliki karakteristik yang sama, pimpinan yang sama dan lingkungan yang sama sehingga hasil penelitian bisa dijadikan kesimpulan secara umum dalam satu organisasi. Selain itu, peneliti selanjutnya bisa lebih memfokuskan pada organisasi yang berbasis Islami.
  - e. Penelitian mendatang dapat dilakukan pada berbagai daerah baik nasional maupun internasional. Hal tersebut didasarkan jawaban responden memungkinkan sangat dipengaruhi oleh karakteristik demografis, perilaku dan budaya nasional pada wilayah tersebut.
  - f. Desain dalam penelitian di masa mendatang dapat menggunakan *mix method* (kuantitatif dan kualitatif) agar dapat menghasilkan temuan yang lebih mendalam.

## 2. Bagi Objek Penelitian

Beberapa hal yang dapat dijadikan arahan kebijakan bagi karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati dalam hubungannya dengan hasil-hasil penelitian ini diantaranya para pemimpin sebaiknya terus mengasah kemampuan dalam menerapkan *spiritual leadership* agar karyawan muslim generasi milenial semakin memiliki integritas kuat dalam melaksanakan *organizational citizenship behavior*. Sedangkan karyawan perlu menaati pemimpin yang baik yang menerapkan *spiritual leadership* dimana kita diwajibkan untuk menaati ulil amri agar kita mendapatkan keberkahan dalam bekerja baik untuk perusahaan dan karyawan.

Karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati juga harus lebih meningkatkan *workplace spirituality* untuk bisa meningkatkan *organizational citizenship behavior* karena pada dasarnya kita bekerja tidak semata-mata hanya untuk mengejar duniawi tetapi juga mengharapkan ridho Allah SWT. Dalam penerapan *islamic work ethic* karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati harus berusaha untuk selalu bisa menerapkan etika kerja islam dengan istiqomah agar tingkat *organizational citizenship behavior* tetap bagus karena OCB merupakan amal shaleh dalam bekerja sehingga kita bisa mendapatkan rahmat Allah SWT dengan saling tolong menolong dalam bekerja dengan bentuk *organizational citizenship behavior*.

