

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat dibuat kesimpulan dari hasil penelitian yakni :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa, persepsi tentang *Work Engagement Organizational Citizenship Behaviour* adalah sangat baik. Persepsi tentang *Organizational Citizenship Behaviour* adalah sangat baik, Persepsi tentang *Quality Of Work Life* pada Dinas Koperasi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT adalah sangat baik.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh bahwa variabel *Quality Of Work Life* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pada Dinas Koperasi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh bahwa variabel *Quality Of Work Life* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Dinas Koperasi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh bahwa variabel *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pada Dinas Koperasi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.

5. Variabel *Work Engagement* memiliki pengaruh dalam memediasi *Quality Of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pegawai pada Dinas koperasi tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.
6. Kontribusi variabel *Quality Of Work Life* dan *Work Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* sebesar 72,5% atau 0,72% (72,5%) dan sisanya 27,5% merupakan kontribusi variabel lain. Dan Kontribusi variabel *Quality Of Work Life* terhadap *Work Engagement* sebesar 0,608% atau 60,8% sedangkan sisanya 39,2% merupakan kontribusi variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan pada pegawai Dinas Koperasi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.

1. Meningkatkan *Quality Of Work Life* pada Dinas Koperasi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT dengan cara antusias dan partisipasi dengan semua pekerjaan kantor, komunikasi yang baik, selalu menjaga hubungan baik antar sesama pegawai maupun dengan atasan, dan saling menolong untuk menyelesaikan segala pekerjaan kantor sehingga meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour*.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengamati faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap *Work Engagement* misalnya Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Aderibigbe. (2018). pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan tetap dan karyawan kontrak telkomsel yogyakarta. *Energies*, 6(1), 1–8. <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03.044%0Ahttps://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=C039B8B13922A2079230DC9AF11A333E295FCD8>
- As'ad, R. T. R. dan S. (2019). *Yogyakarta the Influence of Organizational Citizenship Behavior (Ocb) and Discipline in Workplace Toward Employee Work Performance At Pt . Bprs.* 1–16.
- Claudia, I. (2019). *Pengaruh Pola Asuh Orang Tua Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas X SMK PGRI 1 Bojonegoro.*
- Fatril, R., Putra, R. B., Dewi, R. C., & Fitri, H. (2022). Pengaruh Servant Leadership dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan Kota Padang. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 21–31. <https://doi.org/https://doi.org/10.56347/jle.v1i1.37>.
- Pengaruh
- Hayati, I. K. (2011). Analisis Penerapan Quality of Work Life (Qwl) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan. *Jurnal Manajemen Industri Telekomunikasi Bogor*, 7(1), 545–553.
- Kurniawati, C. E. (2018). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Work Engagement dan Organizational Citizenship Behaviour Pada Perusahaan Elektronik Di Surabaya. *Agora*, 6(2), 1–6.
- Langoy, K. C., Sendow, G. M., Dotulong, L. O. H., Terhadap, O., Karyawan, K., Pt, P., Sulutgo, B., Manado, P., Employee, O. N., At, P., Bank, P. T., Head, S., Manado, O., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5683–5692.
- Marina, R. (2021). *Pengaruh Quality Work of Life (Qwl) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.*
- Mukrodi, E. a. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber*

Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1).

Pustaka, K., Pemikiran, K., & Hipotesis, D. a N. (2004). *Bab II Kajian Pustaka , Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis. i*, 16–45.

Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.26877/sta.v2i1.4033>

Riduan, A., & Setiawati, L. (2021). Analisis Pengaruh Kepribadian dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(12), 2179–2185. <https://doi.org/10.36418/jiss.v2i12.492>

Sabrina Tambunan, M., Tewal, B., Dotulong, L. O., & Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, F. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Quality Of Work Life Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado. *Jurnal EMBA*, 8(4), 703–712.

Susilowati, T. R. (2016). Pengaruh Organizational Silence (Os) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (Studi Pada Pt Indoprima Gemilang Plant Ii, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–9.

Wirawan, R. P. E. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui Work Life Balance. *Sibatik Journal*, 1(10), 2169–2180. <http://e-resources.perpusnas.go.id:2048/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.161940edbef6440db16b5ff83447fd0f&site=eds-live>

Wulandari, G. V. (2021). Pengaruh Quality Of Work Life dan Work Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT. Bank Central Asia, TBK KCU Depok. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(3), 256–265.