

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Dalam tahap ini bertujuan mengetahui hasil dari hubungan variabel independen terhadap dependen. Hubungan antara *Diversity Management* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan melewati mediasi *Affective Commitment* dan *Engagement* sehingga didapat kesimpulan, yaitu:

1. Penelitian yang ada menerangkan hubungan variabel *Diversity Management* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* terhadap karyawan yang berkerja di perusahaan developer. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Bizri (2018). Hasil penelitian ini dapat menjelaskan bahwa perbedaan manajemen dapat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan.
2. *Diversity Management* secara langsung memberi pengaruh signifikan terhadap variabel *Affective Commitment*. Hasil Ashikali and Groeneveld (2015) penelitian yang ada menjelaskan dengan adanya perbedaan, namun memiliki toleransi yang besar akan mengembangkan rasa akan memiliki dalam perusahaan.

3. *Diversity Management* memberi pengaruh langsung yang signifikan terhadap variabel *Engagement*. Claudia *et al.*, (2013) bisa disimpulkan variabel *Diversity Management* berpengaruh signifikan positif pada *Engagement*. Hasil penelitian ini mengidentifikasi perbedaan yang dilakukan secara adil akan mengembangkan rasa kepuasan kerja pada perusahaan.
4. Variabel *Engagemen* terhadap variabel *Organizational Citizenship Behaviors* memberikan pengaruh langsung yang signifikan. Disimpulkan variabel *Engagemen* berpengaruh signifikan positif pada *Organizational Citizenship Behaviors*. Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkah laku dan kinerja karyawan pada perusahaan.
5. Menyimpulkan hasil bahwasanya variabel *Diversity Management* terhadap variabel *Organizational Citizenship Behaviors* melalui variable mediasi *Affective Commitment* memberikan pengaruh langsung yang signifikan disimpulkan variabel *Diversity Management* berpengaruh signifikan positif pada *Organizational Citizenship Behaviors* melalui variable mediasi *Affective Commitment*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberagaman manusia yang berbeda membuat solidaritas karyawan semakin tinggi terhadap perusahaan dengan adanya rasa yang mendalam atas rasa memiliki dalam perusahaan.

6. Variabel *Diversity Management* terhadap variabel *Organizational Citizenship Behaviors* melalui variable mediasi *Engagement* memberikan pengaruh langsung yang signifikan. Disimpulkan variabel *Diversity Management* berpengaruh signifikan positif pada *Organizational Citizenship Behaviors* melalui variable mediasi *Affective Commitment*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberagaman manusia yang berbeda membuat solidaritas karyawan semakin tinggi terhadap perusahaan dengan adanya pemberian dari perusahaan atas kinerja karyawan. Sehingga karyawan memiliki kepuasan kerja dalam bekerja tidak hanya bekerja demi uang gaji semata.

5.2 Keterbatasan

Pada penelitian ini terdapat kendala dalam proses peneliti mencapai hasil akhir, diantaranya yaitu:

1. Dampak Covid-19 sangat membuat sulit bertemu dengan orang lain.
2. Dampak Covid-19 yang membuat kesulitan dalam melaksanakan skripsi.

5.3 Rekomendasi

Dari penelitian yang berlangsung, memberikan rekomendasi ataupun gagasan untuk lebih baik kepada pihak yang membutuhkan diantaranya yaitu:

1. Perusahaan tidak memberi jarak dan lebih mendukung sesamanya. Perbedaan yang ada perusahaan harus dijadikan kelebihan dalam perusahaan.

2. Perusahaan alangkah baiknya memperhatikan kepuasan kerja, dengan demikian dapat menambah rasa kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.
3. Perusahaan memberikan sebuah pencapaian dari hasil kerja karyawan. Supaya perusahaan dapat menjaga karyawan yang handal di dalam perusahaan.