

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Mengacu pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut.

1. Manajemen Generasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Organizational citizenship behavior.
2. Manajemen generasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap teknologi AI.
3. Manajemen generasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.
4. Organizational citizenship behavior memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap teknologi AI.
5. Organizational citizenship behavior memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.
6. Teknologi AI memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.
7. Manajemen generasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai melalui teknologi AI.
8. Organizational citizenship behavior memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai melalui teknologi AI.

5.2 Saran

Berikut beberapa saran akademik untuk pengembangan penelitian tentang *pengaruh tidak langsung OCB terhadap produktivitas pegawai melalui teknologi AI*, berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori yang relevan:

1. Perluasan Model Konseptual

Disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan pendekatan mediasi parsial atau penuh, di mana teknologi AI berperan sebagai variabel mediasi antara OCB dan produktivitas. Model ini dapat diuji menggunakan pendekatan SEM-PLS atau SEM-CB untuk mengidentifikasi jalur pengaruh langsung dan tidak langsung secara lebih presisi.

2. Diferensiasi Dimensi OCB dan Teknologi AI

Saran berikutnya adalah memecah OCB ke dalam lima dimensi utama (altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue) dan mengevaluasi dimensi mana yang paling kuat pengaruhnya terhadap efektivitas AI. Demikian pula, teknologi AI dapat dibagi berdasarkan jenis (misalnya: AI untuk otomasi tugas, pengambilan keputusan, layanan pelanggan), untuk melihat interaksi spesifik yang memengaruhi produktivitas.

3. Fokus pada Interaksi Manusia–Teknologi

Penelitian lanjutan sebaiknya mempertimbangkan peran moderasi variabel seperti trust in AI, digital literacy, atau work engagement, karena efektivitas AI dalam meningkatkan produktivitas melalui OCB sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis dan kognitif individu. Ini memperkaya pemahaman tentang kapan dan

bagaimana AI benar-benar meningkatkan produktivitas pegawai yang memiliki perilaku OCB tinggi.

4. Pendekatan Longitudinal dan Multigenerasi

Dianjurkan agar penelitian menggunakan pendekatan longitudinal untuk mengukur perubahan OCB dan produktivitas seiring waktu setelah adopsi AI, serta melibatkan analisis lintas generasi (Gen X, Y, Z) untuk melihat apakah pengaruh OCB terhadap AI dan produktivitas berbeda berdasarkan usia atau kelompok kerja.

5. Rekomendasi Kontekstual: Industri & Sektor

Karena adopsi AI dan bentuk OCB dapat bervariasi antar industri, penelitian selanjutnya dapat diarahkan ke komparasi lintas sektor (misalnya: manufaktur, pendidikan, layanan publik, fintech) untuk menguji apakah hubungan antar variabel konsisten dalam konteks yang berbeda.

6. Integrasi Teori Tambahan

Disarankan untuk menggabungkan teori lain yang relevan seperti: Social Exchange Theory (SET) untuk menjelaskan dasar motivasi perilaku OCB. Theory of Planned Behavior (TPB) untuk memahami niat penggunaan AI berdasarkan norma sosial yang dibentuk oleh OCB. Job Demands-Resources (JD-R) Model, untuk melihat AI sebagai job resource yang memperkuat efek positif OCB terhadap produktivitas.

7. Pengayaan Data Kualitatif

Selain data kuantitatif, penelitian lanjutan sebaiknya menggabungkan wawancara mendalam atau FGD, terutama untuk mengeksplorasi persepsi subjektif pegawai

tentang AI, nilai OCB dalam tim, dan bagaimana mereka melihat hubungan antara bantuan sukarela dengan hasil kerja berbasis teknologi.