

## BAB 5

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *employee engagement*. Hal ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap *Employee Engagement*“. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku karyawan yang menunjukkan stres seperti emosinya terkuras, kehabisan tenaga, merasa lelah ketika bangun di pagi hari, merasa tertekan, mengalami masalah kesehatan, merasa gugup dan merasa tidak mampu untuk mengerjakan pekerjaan telah teruji menurunkan perilaku totalitas dalam bekerja, “membenamkan” diri ke dalam pekerjaan, terfokus pada pekerjaan, menyukai tempat bekerja saat ini, terikat dengan pekerjaan dan organisasi.
2. Variabel *employee engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap OCB-I. Hal ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “*Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap OCB-I”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku karyawan yang totalitas dalam bekerja, “membenamkan” diri ke dalam pekerjaan, terfokus pada pekerjaan, menyukai tempat bekerja saat ini, terikat

dengan pekerjaan dan organisasi telah teruji meningkatkan perilaku karyawan yang membantu tidak masuk kerja, membantu yang memiliki beban kerja berlebihan, membantu tanpa diminta, menyediakan waktu untuk mendengarkan masalah rekan kerjanya, bersedia membantu karyawan baru, memberi perhatian personal kepada yang lain, dan meneruskan informasi kepada yang lain.

3. Variabel *employee engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap OCB-O. Hal ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “*employee engagement* berpengaruh positif terhadap OCB-O”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku karyawan yang totalitas dalam bekerja, “membenamkan” diri ke dalam pekerjaan, terfokus pada pekerjaan, menyukai tempat bekerja saat ini, terikat dengan pekerjaan dan organisasi telah teruji meningkatkan perilaku karyawan yang masuk kerja lebih dari yang ditentukan, memberi tahu bila tidak masuk kerja, mengambil waktu istirahat yang sesuai, tidak menghabiskan waktu untuk percakapan pribadi, tidak mengeluh tentang sesuatu di tempat kerja, memelihara dan melindungi properti perusahaan, dan menaati peraturan informal.

## 5.2 Saran

Saran-saran yang dapat peneliti berikan terkait penelitian ini adalah saran secara teoritis dan praktis.

### 5.2.1 Saran Teoritis

Bagi para peneliti yang tertarik dengan topik sejenis, dapat mempertimbangkan untuk menambah lebih banyak responden agar memperoleh data lebih baik lagi. Peneliti hanya membagi kuesioner sebanyak 150 namun hanya 139 yang bisa diolah lebih lanjut. Diharapkan peneliti lain yang tertarik dengan topik sejenis dapat menambah jumlah kuesioner yang dibagi lebih dari peneliti saat ini. Mencari variabel independen lain yang sejenis yang dapat mempengaruhi variabel dependen seperti *perceived organization support*, *job insecurity* sehingga mampu memberi gambaran yang lebih luas lagi. Menambah hubungan mediasi pada salah satu variabel penelitian. Peneliti tidak menguji hubungan mediasi dalam penelitian ini. Diharapkan peneliti lain yang tertarik dengan topik sejenis dapat menambah hubungan mediasi antara stres kerja terhadap OCB-I dan OCB-O melalui *employee engagement*.

### 5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat diberikan beberapa rekomendasi berupa saran-saran bagi karyawan dan bagi perusahaan.

Nilai rata-rata jawaban responden tertinggi pada variabel stres kerja adalah indikator “Pada saat hari kerja berakhir, saya merasa tenaga saya habis”. Salah satu faktor karyawan merasa tenaganya setelah hari kerja berakhir adalah terlalu memaksakan diri dalam memenuhi target perusahaan yang tinggi. Perusahaan

sebaiknya perlu mempertimbangkan kemampuan para karyawannya dalam menentukan target perusahaan yang ingin dicapai.

Nilai rata-rata jawaban responden terendah pada variabel OCB-O adalah indikator “Kehadiran saya di tempat kerja melebihi norma yang berlaku”. Perusahaan dapat membuat peraturan tentang jam kerja khususnya *salesperson* agar lebih fleksibel, karena pada dasarnya *salesperson* lebih banyak menghabiskan waktu di lapangan daripada di *office*. Perusahaan dapat juga membuat aplikasi khusus memantau lokasi untuk karyawan khususnya *salesperson* atau karyawan yang bekerja di lapangan lainnya agar meminimalisir *salesperson* atau karyawan lapangan tidak bekerja.

Nilai rata-rata jawaban responden terendah pada variabel OCB-I adalah indikator “Saya membantu orang lain yang tidak masuk kerja”. Perusahaan dapat memberikan imbalan kepada karyawan yang berkenan untuk menggantikan tugas rekan kerjanya yang tidak masuk. Kemauan untuk membantu ini muncul dari masing-masing individu karyawan dan tidak perlu adanya paksaan dari perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal Organizational Initiative and Informal Workplace Practices: Link to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal Of Management*, 787-810.
- Anitha, J. (2013). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *GRG School of Management Studies*, 308-323.
- Arungboyo, W. (2017, Agustus 3). *Kejam! Gagal Penuhi Target, 2 Karyawan di China Dihukum Minum Air dari Toilet*. Retrieved Juni 20, 2018, from <https://news.okezone.com/read/2017/08/02/18/1748786/kejam-gagal-penuhi-target-2-karyawan-di-china-dihukum-minum-air-dari-toilet>
- Asra, A., Irawan, P. B., & Purwoto, A. (2015). *Metode Penelitian Survei*. Bogor: IN MEDIA.
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2005). Personal Costs of Citizenships Behavior: The Relationship between Dual Initiative and Role Overload, Job Stress, and Work Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 740-748.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hill, R. (1998). What Sample Size is "Enough" in Internet Survey Research? *Interpersonal Computing and Technology: An Electronic Journal for the 21st Century*, 6(3-4).
- Iqbal, T., Khan, K., & Iqbal, N. (2012). Job Stress & Employee Engagement. *European Journal of Social Sciences*, 28(1), 109-118.

- JobStreet.com. (n.d.). *Jobstreet.comm*. Retrieved from Jobstreet.com:  
[https://www.jobstreet.com.my/announcement/FTP/Job\\_Happiness\\_Index\\_2017\\_17\\_Jan.pdf](https://www.jobstreet.com.my/announcement/FTP/Job_Happiness_Index_2017_17_Jan.pdf)
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior : It's Construct Clean Up Time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Panie, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors : A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Rose, M. (2003). Good Deal, Bad Deal? Job Satisfaction in Occupations. *Work, employment and society*, 17(3), 503-530.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 600-619.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 71-92.
- Sinambela, L. P. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

- Walizer, M. H., & Wienir, P. L. (1993). *Metode dan Analisis Penelitian : Mencari Hubungan*. Jakarta: Erlangga.
- Wickramasinghe, V., & Perera, S. (2014). Effects of Perceived Organisation Support, Employee Engagement and Organisation Citizenship Behavior on Quality Performance. *Total Quality Management & Business Excellence*, 25(11 & 12).
- William, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Wirawan, A. (2017, April 11). *Kompasiana*. Retrieved from Kompasiana.com:  
[https://www.kompasiana.com/adica.wirawan/membunuh-karyawan-marketing-dengan-memasang-target-penjualan-yang-terlampau-tinggi\\_58ec20a7ef9273d71a4171fa](https://www.kompasiana.com/adica.wirawan/membunuh-karyawan-marketing-dengan-memasang-target-penjualan-yang-terlampau-tinggi_58ec20a7ef9273d71a4171fa)