

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Job Stress* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT X, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, secara deskriptif dapat diketahui bahwa tingkat *Perceived Organizational Support* pada karyawan PT X *sebagian besar* berada pada kategori sedang (65%), diikuti kategori tinggi (27,5%), dan hanya sebagian kecil pada kategori rendah (7,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan secara umum merasakan dukungan organisasi yang cukup memadai, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan. Pada aspek *Job Stress*, sebagian besar karyawan berada pada kategori sedang (45%), dengan proporsi yang seimbang antara kategori rendah (27,5%) dan tinggi (25%). Sedangkan untuk *Organizational Citizenship Behavior*, mayoritas karyawan berada pada kategori tinggi (47,5%) dan sedang (42,5%), dengan hanya sebagian kecil pada kategori rendah (10%). Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan PT X sudah menunjukkan perilaku ekstra-peran yang cukup baik, meskipun masih perlu ditingkatkan.

Kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan koefisien regresi sebesar 0,292 ( $p < 0,05$ ). Hasil ini mendukung hipotesis pertama dan menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menampilkan perilaku ekstra-peran yang menguntungkan organisasi. *Perceived Organizational Support* terbukti menjadi prediktor dominan terhadap OCB dengan nilai *Standardized Coefficient* (Beta) sebesar 0,578, yang berarti mekanisme dukungan organisasi memiliki

peran yang sangat penting dalam mendorong perilaku OCB.

Ketiga, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *Job Stress* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan koefisien regresi sebesar -0,345 ( $p < 0,05$ ). Hasil ini mendukung hipotesis kedua dan mengkonfirmasi bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk menampilkan perilaku OCB. Dampak negatif stres kerja terhadap OCB dapat dijelaskan melalui *Conservation of Resources Theory*, di mana karyawan yang mengalami stres tinggi cenderung mengalokasikan sumber daya yang tersisa hanya untuk menyelesaikan tugas inti, sehingga mengurangi kapasitas untuk melakukan perilaku ekstra-peran.

Keempat, secara simultan, *Perceived Organizational Support* dan *Job Stress* mampu menjelaskan 54,8% variasi dalam *Organizational Citizenship Behavior*. Model regresi ini terbukti signifikan dengan nilai  $F = 22,458$  ( $p < 0,001$ ), yang berarti kombinasi kedua variabel ini merupakan prediktor yang kuat untuk menjelaskan perilaku OCB karyawan. Hasil ini mendukung hipotesis ketiga penelitian. Tidak adanya masalah multikolinearitas ( $Tolerance = 0,985$ ;  $VIF = 1,015$ ) memperkuat validitas model regresi yang digunakan.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan, organisasi perlu memberikan perhatian pada dua aspek utama: pertama, meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan melalui berbagai bentuk penghargaan, keadilan, dan dukungan atasan; kedua, mengurangi tingkat stres kerja melalui manajemen beban kerja, kejelasan peran, dan penyediaan sumber daya yang memadai. Dukungan organisasi terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan stres kerja, sehingga menjadi fokus utama dalam upaya peningkatan OCB.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian dan keterbatasan yang diidentifikasi, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

### 1. Saran untuk Perusahaan (PT X)

#### a. Peningkatan Dukungan Organisasi:

Perusahaan perlu mengembangkan program-program yang secara konkret meningkatkan persepsi dukungan organisasi karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui:

- 1) Penerapan sistem penghargaan yang adil dan transparan, termasuk pengakuan verbal maupun material atas kontribusi karyawan.
- 2) Peningkatan komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan, terutama dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi karyawan.
- 3) Pengembangan program kesejahteraan karyawan yang komprehensif, mencakup aspek fisik, mental, dan sosial.
- 4) Pelatihan bagi para atasan untuk lebih peka terhadap kebutuhan dan perkembangan bawahan mereka.

#### b. Manajemen Stres Kerja:

Perusahaan perlu mengimplementasikan strategi pengurangan stres kerja melalui:

- 1) Analisis beban kerja secara berkala untuk memastikan distribusi tugas yang proporsional.
- 2) Penyediaan pelatihan manajemen stres dan program kesehatan mental bagi karyawan.
- 3) Peningkatan kejelasan peran dan tanggung jawab melalui deskripsi pekerjaan yang lebih spesifik.
- 4) Fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja dan kesempatan kerja jarak jauh jika memungkinkan.

**c. Pengembangan Budaya OCB:**

Perusahaan dapat secara aktif mendorong perilaku OCB dengan:

- 1) Menjadikan nilai-nilai OCB sebagai bagian dari budaya organisasi dan kriteria penilaian kinerja.
- 2) Membuat forum atau wadah bagi karyawan untuk berbagi ide dan inisiatif perbaikan.
- 3) Mengakui dan merayakan contoh-contoh nyata perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan.
- 4) Mengembangkan program mentoring yang mendorong kolaborasi antar karyawan.

**D. Saran untuk Peneliti Selanjutnya**

**a. Pengembangan Variabel:**

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel-variabel mediasi atau moderasi seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, atau karakteristik kepribadian untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang mekanisme pengaruh POS dan Job Stress terhadap OCB.

**b. Metodologi Penelitian:**

Disarankan untuk menggunakan desain penelitian longitudinal dengan pengukuran berkala untuk dapat mengidentifikasi hubungan sebab-akibat yang lebih pasti. Selain itu, penggunaan metode campuran (kualitatif dan kuantitatif) dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena OCB.

**c. Sampel Penelitian:**

Perluasan sampel ke berbagai perusahaan dan sektor industri akan meningkatkan kemampuan generalisasi hasil penelitian. Penggunaan teknik sampling yang lebih representatif juga disarankan untuk mengurangi bias.

**d. Konteks Budaya:**

Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi pengaruh budaya organisasi dan budaya nasional terhadap hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, mengingat Indonesia memiliki karakteristik budaya yang unik (high power distance, collectivism).

**E. Saran untuk Praktisi Psikologi Organisasi dan SDM**

**a. Intervensi Berbasis Bukti:**

Praktisi disarankan untuk mengembangkan program intervensi berdasarkan temuan penelitian ini, dengan fokus pada peningkatan POS sebagai strategi utama untuk meningkatkan OCB, dikombinasikan dengan program pengurangan stres kerja.

**b. Pengembangan Alat Ukur:**

Diperlukan pengembangan instrumen pengukuran OCB yang lebih kontekstual dengan budaya Indonesia dan karakteristik industri tertentu, sehingga dapat mengukur perilaku ekstra-peran yang relevan dengan konteks lokal.

**c. Pelatihan bagi Manajer:**

Program pelatihan bagi manajer menengah dan atas tentang pentingnya dukungan organisasi dan pengelolaan stres kerja dalam meningkatkan OCB karyawan perlu dikembangkan dan diimplementasikan secara sistematis.

**d. Evaluasi Program:**

Perusahaan perlu mengembangkan sistem evaluasi yang berkelanjutan untuk mengukur efektivitas program-program yang ditujukan untuk meningkatkan POS dan mengurangi Job Stress, serta dampaknya terhadap OCB dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan mempertimbangkan saran-saran di atas, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang kondusif di mana karyawan merasa didukung dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka,

tidak hanya dalam menjalankan tugas formal tetapi juga melalui perilaku ekstra-peran yang bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan. Implementasi temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi nyata bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di Indonesia, khususnya dalam era transformasi digital yang menuntut adaptasi dan kolaborasi yang lebih baik dari para karyawan.