

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan diskusi penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Perceived organizational support* dan *job characteristic* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Semakin organisasi memberikan dukungan terhadap karyawannya dan semakin karakteristik pekerjaan menarik bagi karyawan maka hal tersebut akan membuat karyawan merasa terikat dengan organisasi. Hal ini mendukung hipotesis 1 dan 2
2. *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*. Artinya semakin karyawan merasa terikat dengan perusahaan maka karyawan akan menunjukkan sikap yang melebihi dari harapan perusahaan kepada karyawan serta hal tersebut akan dilakukan dengan sukarela tanpa adanya pemaksaan dari

perusahaan atau organisasi. Hal ini mendukung hipotesis 3.

3. *Perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Ini berarti walaupun perusahaan atau organisasi memberikan dukungan bagi karyawan hal tersebut belum tentu akan membuat karyawan mau melakukan hal yang melebihi harapan perusahaan. Dimungkinkan jika dukungan bertambah maka OCB karyawan menurun namun dimungkinkan juga jika dukungan organisasi yang diberikan meningkat maka OCB karyawan juga akan meningkat. *Job characteristic* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Artinya jika *job characteristic* pekerjaan meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan OCB karyawan pada PT Citraagung Tirta Jatim. Hal ini mendukung hipotesis 5 namun tidak mendukung hipotesis 4.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

5.2.1 Saran Akademis

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggali lebih dalam mengenai dukungan organisasi bagi karyawan, sehingga dengan meningkatnya *perceived organizational support* dapat semakin meningkatkan OCB dari karyawan dalam organisasi tersebut.

5.2.2 Saran Praktis

Bagi manajemen dapat mempertahankan dukungan bagi karyawan dan meningkatkan *job characteristic* sehingga tingkat keterikatan karyawan akan semakin meningkat. Dan untuk dukungan organisasi walaupun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB namun bukan berarti organisasi tidak menunjukkan dukungan bagi karyawan, dukungan yang diberikan dapat lebih spesifik agar karyawan dapat semakin merasakan dukungan dari organisasi

Mengacu pada nilai mean terendah untuk variabel POS yaitu jika organisasi dapat mempekerjakan seseorang untuk menggantikan saya dengan gaji yang lebih rendah, maka organisasi akan melakukannya. Maka organisasi perlu meyakinkan karyawan bahwa karyawan mendapat jaminan dapat tetap bekerja diorganisasi, dengan demikian fokus karyawan adalah bekerja tanpa adanya rasa khawatir akan kehilangan pekerjaan.

Mengacu pada nilai mean terendah untuk variabel JC yaitu pekerjaan saya memberikan kebebasan dalam melakukannya dan memutuskan bagaimana cara saya melakukan pekerjaan itu. Hal ini berarti organisasi perlu meningkatkan otonomi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal ini dengan adanya otonomi pekerjaan maka karyawan dapat kepercayaan dan kebebasan dalam menentukan metode yang paling tepat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika pekerjaan yang dapat diselesaikan semakin banyak maka karyawan berharap mendapatkan penilaian kinerja yang semakin baik dari organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariarni, Nurmalia., Afrianty, Tri Wulida. (2017). “Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening. (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun)” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 50 No. 4
- Ariani, Wahyu. (2014). “Relationship Leadership, Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior”. Dept. of Management Atma Jaya Yogyakarta University
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Metodologi Penelitian*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ahmadi. Seyed ali akbar et al. (2014). “Perceived organizational support and employee engagement”. *International Journal of Information Technology and Management Studies*. Vol. 1 Issue 1, pp 54 – 66
- Ayandele, Ayanyinka, I., Nnamseh, & Pius, M. (2014). Hackman dan Holdman “Job Characteristic Model (JCM) and Akwalbom State Civil Sevants’ Performance”. *Candian Social Science*. Vol. 10, No. 2, 89 – 97
- Biswas, Soumendu and Bhatnagar, Jyotsna. (2013). “Mediator Analysis of Employee Engagement: Role of Perceived Organizational Support, P – O Fit, Organizational Commitment and Job Satisfaction”. *Vikalpa*. Vol 38 No 1.
- Eisenberger, et al. (1986). “Perceived Organizational Support”. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71 No. 3. 500 – 507.
- Fahrani, D., Wessiani, N.A., dan Santosa, B. (tanpa tahun). Analisis komitmen organisasi dan employee engagement pada PT. Semen Gresik (PERSERO) TBK. Diunduh

dari <http://digilib.its.ac.id/public/TTS-Undergraduate-16705-Paper-pdf.pdf>

- Fatdina. (2009). Peran Dukungan Organisasi yang dirasakan Karyawan sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Humanitas*. Vol. 6, No. 1
- Ghozali Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang:
- Hani, Handoko T. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1980), *Work Redesign*, Addison-Wesley, Reading, MA
- Hasibuan, M. S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendry. (2013). *Organizational Citizenship Behavior-OCB, Teori online Digital Library and Research Consulting*.
- Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- J, Anitha. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. 63, No. 3, pp. 308 – 323
- Menguc, Bulent., Auh, Seigyoung., Fisher, Michelle., Haddad, Aber. (2013). To be engaged or not to be engaged: The antecedents and consequences of service Employee engagement. *Journal of Business Research*. 66, 2163–2170.

- Millar, Guy. (2105). Employee engagement – a new paradigm. *Human Resource Management International Digest*. Vol. 20, pp. 3 – 5. ISS 2
- Mujiasih, Endah. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (*Perveived Organizational Support*) Dengan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*). *Jurnal Psikologi Undip*. Vol. 14, No. 1
- Nusatria, Sandi. (2012). “Employee Engagement: Anteseden dan Konsekuensi Studi pada Unit CS PT. Telkom Indonesia Semarang”. *Jurnal Universitas Indonesia*. pp 1-68
- Oldham, G. R. & Hackman, J. R. (2005). How Job Characteristic Theory Happened In K. Smith & M. Hith (Eds). *Grid Minds in Management; The Process of Theory Development (hal. 151 – 170)*. New York: Oxford University Press.
- Powis, Anna. A journey to award-winning employee engagement. *Human Resource Management International Digest*. Vol. 20, pp. 31 – 34. ISS 5
- Ramadhan, N., Sembiring, J. (2014). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di human capital center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.” *Jurnal Manajemen Indonesia*. 14 (1): 47 – 58.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 86 (5): 825-836
- Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*. 87(4): 698-714.

- Robbins,S, (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua- belas, Penerbit Salemba. Empat, Jakarta
- Robbins, P.S., Judge, A.T. (2015). *Perilaku Organisasi*, ed.16 diterjemahkan oleh: Ratna dan Febriella. Jakarta. Salemba Empat.
- Saks, Alan M. et al. 2006. “Antecedents and consequences of employee Engagement”. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 7, pp.600 – 619
- Sejati, Anggun. (2012). “Pengaruh Job Characteristik terhadap Employee Engagement Pada PT Wijaya Karya Beton Haed Office”. *Jurnal manajemen*. pp 1-109.
- Sekarwangi, Endah., IJK, Sito Meiyanto. (2014). “Pengaruh Stress Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap Employee engagement”. *Journal of Magister Profesi Psikologi Universitas Gadjah Mada*. pp 1-11
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the Survey of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 76, 637 – 643
- Sulistiyani, Ambar T., Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenada Media Group
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung. CV.Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T., Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta. Graha Ilmu

Williams LJ, Anderson SE. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in – role behaviors. *J. Manage.* 17(3): 601-617.