

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Primissima. Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi (r_{xy}) = 0.733 dengan $p = 0.000$ ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan positif antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior*. Artinya semakin positif *employee engagement* maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior*. Begitu pula sebaliknya semakin *negative employee engagement* maka semakin rendah *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Sedangkan hasil dari kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT Primissima bagian produksi memiliki *employee engagement* yang cenderung tinggi dengan presentasi sebesar 75% (45 subjek) dan *organizational citizenship behavior* tinggi dengan presentase sebesar 55% (33 subjek). Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.537 Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* memiliki kontribusi 53.7 % terhadap *organizational citizenship behavior* dan sisanya 46.3% dipengaruhi faktor lain yaitu budaya dan iklim organisasi, persepsi terhadap dukungan organisasi, persepsi terhadap kualitas interaksi antara atasan dan bawahan, masa kerja, jenis kelamin.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi subjek

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi pengetahuan tambahan bagi karyawan PT. Primissima agar dapat mempertahankan tingkat *employee engagement* pada level tinggi sehingga dapat memicu tingginya *organizational citizenship behavior* karyawan.

2. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan agar lebih memperhatikan *engagement* pada karyawannya agar karyawan dapat mempertahankan level *vigor*, *dedication* dan *absorbtion*. Supaya *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan dapat dipertahankan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggali faktor-faktor lain dari *organizational citizenship behavior* seperti suasana hati, budaya dan iklim organisasi, persepsi terhadap dukungan organisasi, persepsi terhadap kualitas interaksi antara atasan dan bawahan, masa kerja, jenis kelamin. Serta untuk peneliti selanjutnya agar memastikan tempat penelitian lebih awal serta menyiapkan surat-surat perijinan dari jauh hari, agar tidak terlalu lama menunggu konfirmasi dari perusahaan ketika sudah siap untuk melakukan penelitian.