

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian dengan judul Analisis Pengaruh *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Individu Karyawan dengan studi kasus pada PT INTI (Persero), adalah:

1. *Employee engagement*, *organizational citizenship behavior*, dan kinerja individu karyawan di PT INTI (Persero) berada pada tingkat tinggi yaitu persentase 82,5% untuk *employee engagement*, persentase 87,7% untuk *organizational citizenship behavior* dan persentase 92,6% untuk kinerja individu karyawan;
2. Terdapat pengaruh signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja individu karyawan di PT INTI (Persero) dimana pengaruh tersebut adalah kuat dengan *R square* 52,4%;
3. Terdapat pengaruh signifikan antara *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja individu karyawan di PT INTI (Persero) dimana pengaruh tersebut adalah kuat dengan *R square* 53,3%;
4. Terdapat pengaruh signifikan antara *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* secara simultan terhadap kinerja

individu karyawan di PT INTI (Persero) dimana pengaruh tersebut adalah kuat dengan *R square* 63,5%.

6.2. Saran

Saran untuk PT INTI (Persero) adalah perusahaan dapat melakukan beberapa hal untuk meningkatkan *employee engagement* yang sudah ada, secara khusus adalah meningkatkan nilai penyerapan (*absorption*) diantaranya adalah dengan meningkatkan faktor konsentrasi dan kesenangan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas mereka, apakah itu dengan melakukan pelatihan *outdoor* maupun *indoor* seperti *outbound*. Untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* yang sudah ada, secara khusus adalah meningkatkan nilai kebajikan (*civic virtue*) dan altruism (*altruism*) dengan penerapan budaya perusahaan yang tepat serta pelatihan untuk meningkatkan ikatan kebersamaan dan rasa saling memiliki antar karyawan. Untuk meningkatkan kinerja individu karyawan, terutama mengurangi perilaku kerja kontraproduktif membicarakan aspek negatif dari pekerjaan adalah dengan penerapan budaya perusahaan yang tepat. Saran bagi penelitian selanjutnya maupun kalangan akademis antara lain: (1) Potensi untuk menambahkan variabel lain ke dalam model penelitian yang sudah ada, seperti komitmen organisasi, kepuasan karyawan, ataupun perilaku organisasi lainnya; (2) Potensi untuk melakukan penelitian dengan menggunakan model penelitian yang sama pada organisasi lainnya; (3) Potensi untuk menambahkan sampel organisasi di industri yang sama (telekomunikasi) maupun Badan Usaha Milik Negara dengan menggunakan model penelitian yang sama.