



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh *Fun at Work*, *Work Engagement* dan *Positive Affect* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* telaah pada karyawan Starbucks gerai Jakarta”, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data dari hasil penyebaran kuesioner dapat disimpulkan bahwa dari sisi demografi, mayoritas responden pada penelitian ini adalah:
  - a. Berjenis kelamin pria, sebanyak 93 orang atau sebesar 68%.
  - b. Rentang usia 18-21 tahun, sebanyak 76 orang atau sebesar 55%.
  - c. Pendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 88 orang atau sebesar 88%.
  - d. Lama bekerja <1 tahun, sebanyak 120 orang atau sebesar 88%.
  - e. Bekerja di Starbucks wilayah Jakarta

2. Berdasarkan hasil dari hipotesis dapat disimpulkan berikut ini:

H1: *Fun at work* berpengaruh positif terhadap *positive affect*.

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji *structural model* dengan nilai *p-value* 0,000 dan *Std. Coefisien* +0,392, yaitu bahwa hipotesis *fun at work* berpengaruh positif terhadap *positive affect* terbukti. H2: *Fun at work* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji *structural model* dengan nilai *p-value* 0,011 dan *Std. Coefisien* +0,271, yaitu bahwa hipotesis *fun at work* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*

terbukti. H3: *Fun at work* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji *structural model* dengan nilai *p-value* 0,025 dan *Std. Coefisien* +0,225, yaitu bahwa hipotesis *fun at work* berpengaruh positif terhadap *work engagement* terbukti. H4: *Positive affect* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji *structural model* dengan nilai *p-value* 0,025 dan *Std. Coefisien* +0,225, yaitu bahwa hipotesis *positive affect* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* terbukti. H5: *Work engagement* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji *structural model* dengan nilai *p-value* 0,025 dan *Std. Coefisien* +0,225, yaitu bahwa hipotesis *work engagement* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* terbukti.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Saran untuk Perusahaan**

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang diberikan oleh peneliti, yaitu:

1. Hasil penelitian pada variabel *fun at work* indikator yang memiliki nilai *mean* paling rendah adalah FW1 dengan nilai 4,058. Pada indikator ini karyawan menyatakan bahwa karyawan sering bersosialisasi dengan rekan kerja di Starbucks. Peneliti menyarankan untuk meningkatkan *fun at work* dengan membuat sarana perencanaan seperti pelatihan atau *out-bound* selama 3 bulan sekali agar tingkat sosialisasi antar sesama karyawan meningkat. Selain itu para manajer juga disarankan untuk dapat memulai percakapan sehari-hari di tempat kerja agar sosialisasi di tempat kerja tercipta. Melalui

program *outbound* dan kontribusi manajer diharapkan tingkat sosialisasi antar karyawan di tempat kerja semakin tinggi dan karyawan dapat merasa senang di tempat kerja.

2. Hasil dari penelitian variabel *positive affect* indikator yang memiliki nilai *mean* rendah adalah PA5 dengan nilai 3,898. Pada indikator ini karyawan menyatakan bahwa karyawan merasa pekerjaan di Starbucks menarik. Walaupun perusahaan Starbucks adalah perusahaan yang bergengsi, namun terdapat persepsi masyarakat bahwa jam kerja yang cenderung melewati batas waktu hingga membuat daya tarik bekerja di Starbucks kurang. Oleh karena itu peneliti menyarankan untuk meningkatkan *positive affect* dengan membuat program manajemen stress. Program tersebut bisa dengan menyediakan tempat rileks untuk karyawan yang dapat di letakan pada ruang khusus karyawan, kemudian mengadakan *field trip* atau *camping* 3 bulan sekali dengan tujuan ke tempat wisata, dan memberi hak cuti karyawan yang sudah bekerja minimal selama 1 tahun. Melalui program tersebut, diharapkan efek positif yang dirasakan mengenai pekerjaan di Starbucks semakin meningkat.
3. Hasil dari penelitian variabel *work engagement* indikator yang memiliki nilai *mean* rendah adalah WE3 dengan nilai 3,825. Pada indikator ini karyawan menyatakan bahwa mereka merasa senang ketika bekerja dengan giat di Starbucks. Peneliti menyarankan untuk meningkatkan *work engagement* dengan memilih atau mempertahankan pimpinan yang mampu menciptakan suasana kerja yang cenderung menyenangkan. Karakter seorang pemimpin yang professional serta baik secara *softskill* secara

langsung dilihat oleh karyawan dan bisa menjadi tolak ukur mereka dalam melaksanakan kewajiban pekerjaan. Melalui hal tersebut diharapkan karyawan tingkat keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya semakin tinggi dan mereka senang bekerja di Starbucks karena suasana di lingkungan kerja yang baik.

4. Hasil dari penelitian variabel *organizational citizenship behavior* indikator yang memiliki nilai *mean* rendah adalah OCB3 dengan nilai 4.051. Pada indikator ini karyawan menyatakan bahwa mereka sering mengungkapkan kesetiaan bekerja di Starbucks. Peneliti menyarankan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* dengan menawarkan peluang pengembangan profesional bagi karyawan. Bagi karyawan yang mau mengikuti kompetisi seperti *Barista Championship* atau bagi karyawan yang ingin melanjutkan karir di dalam inti perusahaan Starbucks, perusahaan dapat menyediakan pelatihan khusus persiapan lomba barista. Program tersebut diharapkan agar karyawan merasa terfasilitasi dan mereka dapat mengekspresikan kesetiaan mereka bekerja di Starbucks.

### **5.5.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan temuan peneliti, maka ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk peneliti selanjutnya, diantaranya adalah:

1. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Contoh variabel independen lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, yaitu *job satisfaction* dalam jurnal Choi, Kwon, dan Kim (2012) *Effects of attitudes vs experience of workplace*

*fun on employee behaviors: Focused on Generation Y in the hospitality industry, dan job involvement dalam jurnal Rich dan Lepine (2010) Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance.*

2. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda.