

## BAB V

### KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PD BPR Bank Sleman, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*
2. Keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*
3. Iklim organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*
4. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*
5. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement*

6. Keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*
7. Iklim organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, iklim organisasional pada karyawan PD BPR Bank Sleman dalam kategori tinggi dan masih bisa ditingkat lagi menjadi sangat tinggi. Sebaiknya manajemen PD BPR Bank Sleman memperhatikan dan meningkatkan iklim organisasional karyawan PD BPR Bank Sleman, agar dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* yang lebih baik lagi.
2. Berdasarkan hasil statistik inferensial, iklim organisasi dan *employee engagement* di PD BPR Bank Sleman merupakan variabel yang dominan atau paling besar dalam mempengaruhi peningkatan *organizational citizenship behavior*. Sebaiknya manajemen PD BPR Bank Sleman

memberi perhatian khusus untuk menjaga dan meningkatkan iklim organisasi dan *employee engagement*, agar dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* yang lebih baik lagi.

3. Bagi peneliti selanjutnya, mengingat sampel dalam penelitian ini yang terbatas yaitu hanya di PD BPR Bank Sleman, maka disarankan melakukan penelitian dengan sampel dalam skala yang lebih luas dengan melakukan penelitian di banyak perusahaan, sehingga generalisasi penelitian dapat dilakukan pada populasi yang lebih luas. Penulis juga menyarankan untuk melakukan penelitian di perusahaan bukan perbankan karena karyawan menilai keadilan prosedural yang baik pada manajemen bank merupakan kewajiban dan hal biasa saja yang berarti tinggi rendahnya persepsi yang dirasakan karyawan terhadap proses dan prosedur manajemen bank tidak berdampak positif maupun negatif terhadap OCB.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah nilai kesesuaian model dalam kriteria *goodness-of-fit* untuk *chi-square*, probabilitas, GFI, AGFI, TLI, CFI, dan

RMSEA yang masih belum memenuhi syarat. Hal tersebut menunjukkan bahwa model penelitian masih belum optimal, sehingga diperlukan adanya pengembangan kembali dari model penelitian ini.