

BAB VII PENUTUP

7.1. Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka, hipotesis, hasil penelitian serta pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work stress* pada pegawai Akun unit organisasi Angkatan Laut di wilayah Jawa Timur. Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori *Workload* yang disampaikan oleh Karasek & Theorell (1990), Peter A. Hancock (1988), Irwan Priambodo (2016), Dr.Jim Porter (2011) dan teori *Work Stress* yang disampaikan oleh Robbins & Judges (2006), Chan K (2007), Richard S.L (2011). Hasil penelitian ini sama dengan Dhini Rama (2020) dan Afrina, dkk (2019).
2. *Workload* berpengaruh tidak signifikan terhadap *OCB* pada pegawai Akun unit organisasi Angkatan Laut di wilayah Jawa Timur. Hasil penelitian ini tidak mengonfirmasi teori *Workload* yang disampaikan oleh Karasek & Theorell (1990), Peter A. Hancock (1988), Irwan Priambodo (2016), Dr.Jim Porter (2011) dan teori *OCB* yang disampaikan oleh Organ (1988), Soegandhi (2013), Dr Purnamie (2014), Niroomand (2013). Hasil penelitian ini mendukung penelitian Purwanti *et al.*, (2020) Shamala Kumar *et al.*, (2019). Namun berbeda dengan hasil penelitian Sutrisno & Muatiara (2020).
3. *Workload* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Akun unit organisasi Angkatan Laut di wilayah Jawa Timur. Hasil penelitian ini tidak mengonfirmasi teori *Workload* yang disampaikan oleh Karasek & Theorell (1990), Peter A. Hancock (1988), Irwan Priambodo (2016), Dr.Jim Porter (2011) dan teori kinerja yang disampaikan oleh Whitmore (2002), Mangkunegara (2015), Hasibuan (2017), Davis (2017), Bernardin (2013). Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Andriyani Prawitasari (2020), Eti Rusmiati dkk (2021), Jialin & Andre P. Smith (2021), Grace Lina Situmorang & Rahmat Hidayat, (2019).
4. *Integrity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work stress* pada pegawai Akun unit organisasi Angkatan Laut di wilayah Jawa Timur. Hasil penelitian ini tidak mengonfirmasi teori *Integrity* yang disampaikan oleh Zahra (2011), Maxwell (2014), Lewicki (2012), Rivai (2016), Cloud (2007) dan teori *Work Stress* yang disampaikan oleh Robbins & Judges (2006), Chan K (2007), Richard S.L (2011).

5. *Integrity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* pada pegawai Akun unit organisasi Angkatan Laut di wilayah Jawa Timur. Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori *Integrity* yang disampaikan oleh Zahra (2011), Maxwell (2014), Lewicki (2012), Rivai (2016), Cloud (2007) dan teori *OCB* yang disampaikan oleh Organ (1988), Soegandhi (2013), Dr Purnamie (2014), Niroomand (2013). Hasil penelitian ini mengonfirmasi penelitian Hyo Sun Jung, *et al.*, (2021) dan Endang Sri Rahayu (2017).
6. *Integrity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Akun unit organisasi Angkatan Laut di wilayah Jawa Timur. Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori *Integrity* yang disampaikan oleh Zahra (2011), Maxwell (2014), Lewicki (2012), Rivai (2016), Cloud (2007) dan teori kinerja yang disampaikan oleh Whitmore (2002), Mangkunegara (2015), Hasibuan (2017), Davis (2017), Bernardin (2013). Hasil penelitian ini mengonfirmasi penelitian Ferial & Syamsir (2021).
7. *Supervisor support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work stress* pada pegawai Akun unit organisasi Angkatan Laut di wilayah Jawa Timur. Maka dari itu, semakin tingginya dukungan dari atasan akan menurunkan stres kerja pegawai. Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori *Supervisor Support* yang disampaikan oleh Bhate (2013), Desmon Ginting (2013), Lester R.Bittel (2013) dan teori *Work Stress* yang disampaikan oleh Robbins & Judges (2006), Chan K (2007), Richard S.L (2011).
8. *Supervisor support* berpengaruh tidak signifikan terhadap *OCB* pada pegawai Akun unit organisasi Angkatan Laut di wilayah Jawa Timur. Semakin tingginya dukungan atasan belum memberikan dampak yang nyata pada perilaku *OCB* pegawai. Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori *Supervisor Support* yang disampaikan oleh Bhate (2013), Desmon Ginting (2013), Lester R.Bittel (2013) dan teori *OCB* yang disampaikan oleh Organ (1988), Soegandhi (2013), Dr Purnamie (2014), Niroomand (2013).
9. *Supervisor support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Akun unit organisasi Angkatan Laut di wilayah Jawa Timur. Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori *Supervisor Support* yang disampaikan oleh Bhate (2013), Desmon Ginting (2013), Lester R.Bittel (2013) dan teori kinerja yang disampaikan oleh Whitmore (2002), Mangkunegara (2015), Hasibuan (2017), Davis (2017), Bernardin (2013). Hasil penelitian ini mengonfirmasi penelitian Talukder & Galang (2021) dan Indragini *et al.*, (2018).
10. *Work stress* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Akun unit organisasi Angkatan Laut di wilayah Jawa Timur. Hasil penelitian ini tidak mengonfirmasi teori *Work Stress* yang disampaikan oleh Robbins & Judges

(2006), Chan K (2007), Richard S.L (2011) dan teori kinerja yang disampaikan oleh Whitmore (2002), Mangkunegara (2015), Hasibuan (2017), Davis (2017), Bernardin (2013). Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2019), Munandar *et al.*, (2018) dan Massie *et al.*, (2018).

11. *OCB* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Akun unit organisasi Angkatan Laut di wilayah Jawa Timur. Hasil penelitian mengonfirmasi ini teori *OCB* oleh Organ (1988), Soegandhi (2013), Dr Purnamie (2014), Niroomand (2013) dan teori kinerja yang disampaikan oleh Whitmore (2002), Mangkunegara (2015), Hasibuan (2017), Davis (2017), Bernardin (2013).

7.2. Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan simpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan pegawai Akun pada unit organisasi Angkatan Laut di wilayah Jawa Timur bahwa kinerja pegawai perlu diperhatikan untuk menghargai dan mengapresiasi kinerja pegawai, seperti pemberian penghargaan dan ucapan yang dapat memotivasi pegawai agar menghasilkan kinerja yang baik.
2. Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah *integrity*. *Integrity* karyawan menciptakan lingkungan kerja yang berharga, sehingga pegawai dapat lebih fokus pada situasi jangka panjang yang lebih baik bagi perusahaan. Integritas harus terjaga dengan baik agar dapat menjaga pencapaian kinerja yang diharapkan
3. Penelitian lanjutan dapat menambahkan variabel lain terutama untuk melihat pengaruh lain yang dapat mempengaruhi Kinerja selain variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini. Peneliti yang serupa perlu dilakukan pada jangkauan yang lebih luas.

Halaman ini sengaja dikosong