

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku kerja sukarela yang melebihi tuntutan formal, seperti membantu rekan kerja dan loyal terhadap organisasi.
2. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dapat menjadi salah satu pemicu utama munculnya tekanan psikologis pada karyawan, terutama ketika beban tersebut dirasakan melebihi kapasitas atau sumber daya yang tersedia.
3. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Dengan demikian, tinggi rendahnya tingkat stres yang dialami karyawan tidak menentukan sejauh mana mereka akan menunjukkan perilaku OCB.
4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa beban kerja yang wajar dan dikelola dengan baik justru dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan mencapai target yang telah ditentukan.
5. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami, semakin rendah kinerja

yang dicapai karyawan. Stres kerja menjadi hambatan yang mengganggu konsentrasi, motivasi, dan efektivitas dalam bekerja.

6. OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menegaskan bahwa perilaku ekstra-role yang ditunjukkan karyawan secara sukarela memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja, baik dalam aspek kualitas, efisiensi, maupun kepuasan pelanggan internal.
7. OCB terbukti memediasi secara signifikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Ini berarti bahwa beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung melalui peningkatan OCB. Dengan demikian, OCB menjadi mekanisme penting dalam menjembatani dampak positif beban kerja terhadap hasil kerja.
8. OCB tidak memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun OCB dapat meningkatkan kinerja, stres kerja tidak memiliki pengaruh yang cukup terhadap OCB untuk membentuk jalur mediasi yang signifikan. Oleh karena itu, dampak stres kerja terhadap kinerja terjadi secara langsung dan negatif.

5.2 Saran

Berikut saran yang dapat dilakukan oleh Universitas Muhammadiyah Bengkulu untuk meningkatkan efektivitas kerja tenaga kependidikan:

1. Beban Kerja, Universitas Muhammadiyah Bengkulu sebaiknya melakukan evaluasi periodik terhadap distribusi tugas antar tenaga kependidikan agar beban kerja tidak menumpuk pada individu tertentu. Langkah ini dapat dilakukan melalui penjadwalan ulang pekerjaan, penyusunan daftar tugas

harian, atau rotasi kerja, sehingga tercipta pembagian kerja yang lebih merata dan seimbang.

2. Stres Kerja, pihak universitas perlu menyediakan program manajemen stres bagi tenaga kependidikan, seperti pelatihan pengelolaan emosi dan waktu, kegiatan relaksasi ringan di tempat kerja, atau layanan konseling psikologis. Upaya ini penting untuk membantu karyawan mengelola tekanan kerja yang muncul dari beban tanggung jawab dan keterbatasan waktu.
3. OCB, UMB disarankan untuk membangun budaya apresiatif, misalnya dengan memberikan penghargaan informal atau simbolis bagi tenaga kependidikan yang menunjukkan kepedulian, inisiatif, atau kontribusi di luar tugas formal mereka. Pengakuan seperti ini akan memperkuat motivasi intrinsik dan mendorong konsistensi perilaku OCB dalam organisasi.
4. Kinerja Karyawan, untuk menjaga dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, universitas dapat mengembangkan sistem monitoring dan umpan balik yang konstruktif, seperti supervisi berkala dengan penilaian kinerja berbasis indikator objektif, disertai dengan masukan dan pembinaan dari atasan langsung guna mendukung pengembangan kompetensi dan perbaikan kualitas kerja secara berkelanjutan.