

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini terdiri atas empat variabel yaitu *abusive supervision* dan *work overload* sebagai variabel X, *workplace deviant behavior* sebagai variabel Y dan *job crafting* sebagai variabel moderasi. Pengukuran penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner secara online melalui *form online* kepada karyawan generasi milenial di Sumatera Barat berjumlah 150 responden. Data yang telah didapatkan melalui kuesioner yang menggunakan *skala likert* 1-5 diolah dengan menggunakan SMARTPLS versi 4.0 dengan pendekatan SEM dan memperoleh beberapa kesimpulan hasil dalam penelitian ini:

1. *Abusive supervision* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *WDB*. Hal menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *abusive supervision* maka semakin tinggi juga penyimpangan yang dilakukan karyawan generasi milenial di Sumatera Barat.
2. *Work overload* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *workplace deviant behavior*. Artinya semakin tinggi *work overload* tapi tidak mempengaruhi penyimpangan pada karyawan generasi milenial di Sumatera Barat.
3. *Job crafting* berpengaruh negatif dan tidak signifikan dalam memoderasi hubungan antara *abusive supervision* dan *workplace deviant behavior*. Hal ini mengindikasikan *job crafting* tidak mempengaruhi hubungan antara

abusive supervision terhadap *workplace deviant behavior* pada karyawan generasi milenial di Sumatera Barat.

4. *Job crafting* berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memoderasi hubungan antara *work overload* dan *workplace deviant behavior*. Hal ini mengindikasikan *job crafting* tidak mempengaruhi hubungan antara *work overload* terhadap *workplace deviant behavior* pada karyawan generasi milenial di Sumatera Barat.

5.2. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka terdapat beberapa implikasi yang dapat dimanfaatkan pihak perusahaan dalam menyikapi pola perilaku kerja karyawan dan pembentukan sikap karyawan, diantaranya sebagai berikut:

1. Dari penelitian ini ditemukan *abusive supervision* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyimpangan. Hal ini harus menjadi perhatian khusus bagi perusahaan karena dapat berdampak merugikan karyawan yang akan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan. Mengantisipasi hal ini perusahaan dapat membentuk sebuah lembaga perlindungan pekerja yang berbadan hukum, dimana pada lembaga ini dapat menjadi wadah bagi pekerja untuk menyampaikan segala keluhan kesah yang mereka rasakan tanpa perlu takut untuk bersuara. Dan juga lembaga ini akan menjadi garda terdepan untuk melindungi pekerja jika memang terjadi *abusive* di perusahaan tersebut, yang nantinya lembaga ini yang akan menyuarakan perlakuan *abusive* ini kepada pemimpin perusahaan. Sehingga perusahaan dapat mengambil langkah tegas untuk mengantisipasi hal ini.

2. *Work overload* walau tidak berpengaruh langsung terhadap penyimpangan, tapi perusahaan harus tetap mewujudkan lingkungan pekerjaan yang nyaman bagi karyawan sehingga tidak membebani karyawan dalam bekerja. Hal ini bisa berupa pengadaan ruangan yang kondusif, kelengkapan fasilitas dan segala hal yang menunjang peningkatan kinerja. Serta perusahaan juga harus menetapkan batas-batas pekerjaan bagi karyawan sehingga karyawan dapat merasa jelas dengan tugas apa yang harus mereka kerjakan, dan menetapkan tupoksi pekerjaan yang jelas untuk masing-masing divisi. Serta pengadaan insentif untuk karyawan yang dapat mencapai target perusahaan berupa penghargaan atau kenaikan gaji, sehingga karyawan dapat bertanggung jawab pada tugas mereka dan memotivasi mereka untuk dapat bekerja lebih guna meningkatkan kinerja mereka. Dengan hal ini diharapkan karyawan dapat bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka dan merasa malu jika tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan.
3. *Job crafting* merupakan pilar penting dalam pengembangan karyawan. Perusahaan dapat menciptakan fleksibilitas dalam bekerja sehingga dapat memberi ruang untuk karyawan untuk menentukan batasan-batasan pekerjaan mereka. Sistem kerja yang kaku akan menghambat kreativitas karyawan. Perusahaan juga dapat meningkatkan *awareness* kepada karyawan dengan memberi dukungan untuk setiap upaya kreatif yang mereka lakukan dalam pekerjaan mereka. Dan juga perusahaan dapat melakukan rotasi pekerjaan sehingga dapat merangsang karyawan untuk

menantang diri mereka dalam pekerjaan. Hal ini dapat menstimulus perilaku proaktif dalam diri karyawan, dan juga karyawan merasakan hal baru dari setiap pekerjaan yang mereka lakukan. Untuk karyawan perusahaan dapat mengadakan pelatihan *experimental learning* dimana karyawan akan diberikan semacam pelatihan berupa simulasi membuat sebuah *project*, dimana pelatihan ini bertujuan untuk menstimulasi kreativitas karyawan untuk membangun sebuah pekerjaan sehingga membangkitkan jiwa *job crafting* dalam diri karyawan

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan kendala dan hambatan sehingga keterbatasan diluar kemampuan peneliti. Oleh karena itu, keterbatasan yang ditemui pada penelitian ini dapat menjadi informasi dan perhatian bagi penelitian selanjutnya. Berikut beberapa keterbatasan yang ditemui dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini hanya berfokus pada karyawan generasi milenial sehingga tidak mencakup seluruh kriteria tenaga kerja dan objek yang cukup umum sehingga peneliti sedikit kesulitan dalam membangun implikasi penelitian karena tidak difokuskan kepada sektor yang akan dituju.
2. Ukuran sampel yang hanya 150 responden tentu belum mewakili jumlah populasi dengan baik.

3. Proses penyebaran kuesioner yang dilakukan secara online jadi sedikit butuh usaha untuk menghubungi dan menyebarkan, serta harus di *follow up* kembali.
4. Hasil pengujian ini masih jauh dari kata sempurna, hal ini mungkin terjadi karena jumlah data yang kurang mencukupi, responden yang terkadang tidak mengisi kuesioner sesuai dengan kondisi yang mereka rasakan, dan kesalahan peneliti dalam proses kalkulasi data.

5.4. Saran Penelitian

Berdasarkan penuturan keterbatasan penelitian diatas, berikut beberapa saran untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan pada penelitian selanjutnya:

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi *workplace deviant behavior* yang sesuai dengan fenomena yang terjadi disekitar, seperti stress, *burnout* dan lain sebagainya.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan sektor pekerjaan seperti sektor pendidikan, pemerintahan dan kesehatan. Serta memfokuskan objek penelitian pada perusahaan atau instansi dengan tingkat penyimpangan karyawan yang tinggi sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah responden yang menjadi ukuran sampel, supaya mendapatkan hasil penelitian yang baik.

4. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan atau mengganti variabel moderasi/mediasi yang memiliki pengaruh yang signifikan sehingga dapat melihat apa saja yang dapat mempengaruhi WDB.

