

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *counterproductive work behavior (CWB)* di kalangan guru, serta mengevaluasi peran *perceived organizational support (POS)*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kontraproduktif ditentukan oleh faktor stres kerja bukan oleh faktor personal. Artinya, dalam penelitian ini perilaku kontraproduktif di tempat kerja, seperti tindakan-tindakan yang merugikan organisasi atau rekan kerja, lebih dipengaruhi oleh tingkat stres yang dialami individu dalam pekerjaannya daripada oleh karakteristik pribadi mereka. Meskipun sifat-sifat personal biasanya dianggap berperan dalam bagaimana seseorang bereaksi terhadap stres atau tantangan di tempat kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja sendiri merupakan faktor yang lebih dominan dalam memicu perilaku kontraproduktif.

Sehingga penelitian ini mengkaji dan memperluas model teoritis pada pengaruh stres kerja terhadap *counterproductive work behaviour (CWB)* dengan *perceived organizational support (POS)*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* sebagai variabel moderasi. Meskipun hampir seluruh hipotesis ditolak, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang luas mengenai beberapa hubungan, yaitu sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *counterproductive work behaviour* (CWB), artinya semakin tinggi stres seorang guru di sekolah akan semakin tinggi juga perilaku *counterproductive work behaviour* (CWB) yang dilakukan di lingkungan sekolah, yang pada akhirnya akan berpengaruh buruk bukan hanya terhadap murid tapi juga terhadap lingkungan sekolah.
2. *Perceived organizational support* (POS) tidak memoderasi hubungan stres kerja terhadap *counterproductive work behaviour* (CWB), artinya meskipun seorang guru mendapat dukungan dari sekolah hal tersebut tidak cukup untuk mengurangi dampak stres kerja terhadap *counterproductive work behaviour* (CWB) di lingkungan sekolah.
3. *Agreeableness* tidak memoderasi hubungan stres kerja terhadap *counterproductive work behaviour* (CWB), artinya tidak adanya moderasi oleh *agreeableness* menunjukkan bahwa sifat kooperatif dan ramah seseorang guru (*agreeableness*) tidak mempengaruhi seberapa besar stres kerja yang mereka alami akan mengarah pada *counterproductive work behaviour* (CWB) di lingkungan sekolah.
4. *Conscientiousness* tidak memoderasi hubungan stres kerja terhadap *counterproductive work behaviour* (CWB), artinya tidak adanya moderasi oleh *conscientiousness* menunjukkan bahwa sifat teliti dan bertanggung jawab seseorang guru (*conscientiousness*) tidak mempengaruhi seberapa besar stres kerja yang mereka alami akan

mengarah pada *counterproductive work behaviour* (CWB) di lingkungan sekolah.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Penelitian mengkonfirmasi teori yang diajukan pada penelitian ini yaitu teori konservasi sumber daya atau *conservation of resources theory* (COR). Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Stevan E. Hobfoll pada tahun 1989. Teori ini menyatakan bahwa individu akan berupaya untuk menghindari kehilangan sumber daya, mempertahankan sumber daya yang dimiliki, dan memperoleh sumber daya yang dibutuhkan untuk terlibat dalam perilaku yang sesuai.

Menurut teori *Conservation of Resources* (COR), stres kerja yang tinggi dapat memicu perilaku kontraproduktif (CWB) sebagai reaksi terhadap ancaman terhadap sumber daya penting seperti waktu, energi, atau dukungan sosial. Dalam konteks ini, *perceived organizational support* (POS) berperan sebagai *buffer* yang efektif. Dukungan organisasi yang kuat membuat guru merasa lebih dihargai, yang mengurangi perasaan ancaman terhadap sumber daya mereka. Dengan demikian, POS yang tinggi dapat mengurangi dampak negatif dari stres kerja pada CWB dengan meningkatkan rasa aman dan dukungan yang diterima guru.

Selain itu, sifat kepribadian seperti *agreeableness* dan *conscientiousness* juga memainkan peran penting dalam kerangka COR. *Agreeableness*, yang mencakup sikap kooperatif dan empati, membantu guru mengelola stres melalui hubungan interpersonal yang positif dan dukungan sosial. Sementara itu, *conscientiousness*, yang melibatkan keteraturan dan tanggung jawab, memperkuat kemampuan guru dalam menangani tuntutan pekerjaan dengan cara yang lebih terstruktur. Kedua sifat kepribadian ini berfungsi sebagai sumber daya pribadi yang membantu mengurangi kemungkinan terlibat dalam perilaku kontraproduktif. Dengan demikian, pengelolaan stres yang efektif dan dukungan organisasi yang memadai dapat membantu guru mempertahankan dan mengelola sumber daya mereka, meningkatkan kesejahteraan, dan efektivitas pendidikan secara keseluruhan.

2. Implikasi Praktis

Implikasi praktis dari penelitian ini terutama dalam bidang pendidikan menunjukkan pentingnya pengelolaan stres kerja pada guru dan bagaimana faktor moderasi seperti *perceived organizational support* (POS), *agreeableness*, dan *conscientiousness* dapat mempengaruhi *counterproductive work behaviour* (CWB). Bagi guru, pengelolaan stres dapat dilakukan melalui beberapa strategi. Pertama, guru perlu memanfaatkan dukungan emosional dan profesional dari sekolah, seperti layanan konseling atau pelatihan keterampilan manajemen stres. Ini membantu mereka mengatasi tekanan kerja

dengan lebih baik dan mengurangi kemungkinan terlibat dalam perilaku kontraproduktif. Selain itu, guru dapat mengembangkan sifat kepribadian seperti *agreeableness* dan *conscientiousness*, yang dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam beradaptasi dan mengelola stres secara efektif. Pelatihan yang fokus pada peningkatan keterampilan interpersonal dan kedisiplinan dapat menjadi langkah penting dalam pengembangan pribadi mereka.

Bagi sekolah, pengelolaan stres kerja guru melibatkan penerapan kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan pengembangan profesional guru. Sekolah perlu menyediakan dukungan yang memadai, seperti penghargaan atas pencapaian, fasilitas kerja yang memadai, serta program pelatihan yang relevan untuk membantu guru menghadapi tantangan pekerjaan. Implementasi kebijakan fleksibilitas kerja juga penting untuk membantu guru menyeimbangkan beban kerja dan kehidupan pribadi. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dengan komunikasi terbuka dan kolaborasi antara guru dan manajemen, dapat mengurangi stres dan meningkatkan rasa dihargai di kalangan guru. Dukungan ini, bersama dengan pengembangan kepribadian positif, akan mengurangi perilaku kontraproduktif dan meningkatkan efektivitas pengajaran, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan dan kesejahteraan siswa.

Dengan menerapkan langkah-langkah ini, baik guru maupun sekolah dapat menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan harmonis, di mana stres kerja dikelola dengan baik dan perilaku kontraproduktif diminimalisir, sehingga mendukung keberhasilan pendidikan secara keseluruhan.

C. Keterbatasan dan Rekomendasi

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada responden yang terbilang kecil dan hanya berfokus pada satu bidang yaitu pada bidang pendidikan, dimana dalam penelitian ini menggunakan guru sebagai responden. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menerapkan di berbagai bidang lainnya untuk dapat menafsirkan *counterproductive work behaviour* (CWB) yang lebih luas serta menghasilkan hasil yang berbeda dan lebih spesifik melalui berbagai bidang tersebut.

Kemudian keterbatasan selanjutnya ada pada faktor yang mempengaruhi *counterproductive work behaviour* (CWB) yang dimana dalam penelitian ini menggunakan variabel stres kerja secara umum yang memberikan bias pada hubungan stres kerja terhadap *counterproductive work behaviour* (CWB). Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengklasifikasikan variabel stres kerja lebih spesifik atau menggunakan faktor lain yang dapat mempengaruhi *counterproductive work behaviour* (CWB) sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas.

Terakhir, keterbatasan penelitian ini terletak pada hasil yang menunjukkan bahwa ketiga variabel moderasi yang diuji, yaitu *Perceived*

Organizational Support (POS), *agreeableness*, dan *conscientiousness*, tidak berhasil memoderasi hubungan antara stres kerja dan *counterproductive work behavior* (CWB). Temuan ini mengindikasikan bahwa, meskipun secara teoritis variabel-variabel ini diharapkan dapat mengurangi dampak negatif dari stres kerja, dalam penelitian ini mereka tidak memberikan efek moderasi yang signifikan. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti sampel yang tidak representatif, instrumen pengukuran yang kurang sensitif, atau lingkungan kerja yang memiliki karakteristik khusus sehingga mempengaruhi hasil penelitian. Selain itu, ada kemungkinan bahwa variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini, mungkin lebih relevan dalam memoderasi hubungan antara stres kerja dan CWB. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan perlunya eksplorasi lebih lanjut dan pemilihan variabel moderasi yang mungkin lebih tepat atau relevan dalam penelitian-penelitian selanjutnya.

