

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Hasil penelitian dan analisis mengenai pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan stres kerja sebagai variabel mediasi menghasilkan beberapa kesimpulan.

Variabel *work-life balance* penelitian ini menjelaskan terdapat pengaruh positif antara *work-life balance* dan *organizational citizenship behavior* di PT X. Ketika karyawan memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, inisiatif kerja karyawan untuk melakukan pekerjaan diluar kewajiban (OCB) akan meningkat.

Selanjutnya pada variabel beban kerja pada penelitian ini menjelaskan terdapat pengaruh negatif antara beban kerja dan *organizational citizenship behavior* di PT X. Ketika karyawan memiliki beban kerja yang rendah, inisiatif kerja karyawan untuk melakukan pekerjaan diluar kewajiban (OCB) akan meningkat dikarenakan memiliki waktu yang lebih banyak untuk membantu karyawan lain.

Pada variabel stres kerja penelitian ini menjelaskan bahwa ada pengaruh negatif antara stres kerja dan *organizational citizenship behavior* di PT X. Ketika karyawan memiliki stres kerja yang rendah, *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan akan meningkat dikarenakan peralatan kerja yang disediakan perusahaan dapat secara efektif mendukung pekerjaan karyawan sehingga dapat mengurangi tingkat stres fisik.

Hasil uji hipotesis pada variabel *work-life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh stres kerja, menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan stres kerja sebagai mediasi. Hasil ini menjelaskan bahwa ketika karyawan memiliki *work-life balance* yang tinggi serta didukung dengan stres kerja yang rendah, *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan akan meningkat dikarenakan sistem *shift* yang diterapkan oleh perusahaan sudah dilakukan dengan baik

sehingga dapat meningkatkan *work-life balance* dan mengurangi hal yang dapat memicu stres.

Demikian pula, uji hipotesis pada variabel beban kerja terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh stres kerja menunjukkan pengaruh signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki beban kerja yang rendah serta didukung dengan stres kerja yang rendah, *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan akan meningkat.

## 5.2. Keterbatasan Penelitian

Setelah melalui serangkaian langkah penelitian, peneliti mengidentifikasi sejumlah keterbatasan dalam penelitian ini. Diharapkan bahwa temuan mengenai keterbatasan ini dapat menjadi pertimbangan yang berguna bagi penelitian berikutnya. Langkah ini diharapkan dapat membantu perbaikan dalam penelitian yang akan dilakukan di masa mendatang. Berikut adalah beberapa keterbatasan yang diidentifikasi:

1. Kesulitan dalam pengambilan data dari responden dikarenakan jadwal kerja karyawan operasional yang tidak menentu (tergantung *shift*) sehingga waktu yang dibutuhkan untuk mengumpulkan jawaban sampai 70 responden mencapai 2-3 minggu.
2. Penelitian ini hanya dilakukan kepada 70 karyawan operasional toko PT X sehingga hasil ini tidak dapat diberlakukan untuk divisi atau cabang lain.

## 5.3. Saran

Berdasar pada hasil penelitian maka peneliti dapat memberikan saran dalam aspek praktis sebagai berikut:

1. Dalam aspek *work-life balance*, perusahaan dapat mempertahankan sistem *shift* pada karyawan operasional toko dan menawarkan fleksibilitas dalam jadwal kerja, seperti opsi kerja paruh waktu, *remote*, atau jadwal yang dapat disesuaikan, untuk memberikan

karyawan lebih banyak kendali atas waktu mereka dan dapat memaksimalkan *work-life balance* pada karyawan.

2. Dalam aspek beban kerja, perusahaan dapat memastikan penugasan tugas dan tanggung jawab karyawan operasional toko bersifat jelas dan terstruktur. Hal ini membantu menghindari kebingungan dan meningkatkan akuntabilitas. Selain itu, perusahaan juga dapat menyediakan pelatihan dan pengembangan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Karyawan yang merasa berkembang memiliki kemungkinan lebih besar untuk mengambil inisiatif. Penugasan tugas dengan keterampilan dan keahlian individu karyawan juga dapat membantu menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dapat memberikan kontribusi maksimal.
3. Dalam aspek stres kerja, perusahaan dapat mengimplementasikan program manajemen stres yang melibatkan pelatihan karyawan dalam teknik-teknik manajemen stres, seperti meditasi dan relaksasi. Perusahaan juga dapat sesekali membuat *event* seperti olahraga bersama atau *trip* sebagai hiburan untuk karyawan agar tidak menghadapi stres. Sediakan dukungan psikologis dan layanan konseling untuk karyawan yang mungkin mengalami stres berat. Inisiatif ini dapat membantu mereka mengatasi tantangan emosional.

Rekomendasi untuk peneliti di masa depan adalah untuk melibatkan lebih banyak sumber referensi dalam penelitian, sehingga teori yang digunakan untuk suatu variabel menjadi lebih kuat. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel lain di luar kerangka penelitian ini yang berpotensi memengaruhi *organizational citizenship behavior*, seperti motivasi kerja, dukungan organisasi, komitmen organisasional, dan pengalaman kerja.