

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti mengenai *work life balance*, *self efficacy*, dan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT XYZ menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel *work life balance* dan *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior*. Akan tetapi, tidak ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini membuktikan secara parsial variabel *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, yang berarti *work life balance* yang tinggi dimiliki oleh karyawan PT XYZ, selaras dengan peningkatan *organizational citizenship behavior*.

Demikian pula, hasil penelitian ini membuktikan secara parsial bahwa *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, yang berarti semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan PT XYZ, sejalan dengan meningkatnya *organizational citizenship behavior*.

Sementara itu, penelitian terakhir dapat menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*, yang berarti *perceived organizational support* yang dimiliki sudah baik, tidak memberikan kontribusi dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang telah dipaparkan dalam penelitian ini mengenai *work life balance*, *self efficacy*, dan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT XYZ, terdapat saran meliputi:

1. Bagi Perusahaan

- a. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada perusahaan dalam sisi keseimbangan kehidupan kerja adalah perusahaan dapat membantu dalam menciptakan fleksibilitas kerja yang sesuai dengan jam kerja. Perusahaan dapat mendukung *work life balance* dengan tidak memberikan tugas di luar jam kerja dan hari libur sebab waktu tersebut karyawan dapat memanfaatkan kebersamaan waktu dengan kerabat dan keluarga serta untuk beristirahat yang cukup agar semangat dalam menjalani pekerjaan berikutnya. Kemudian, perusahaan dapat mendukung program-program dalam peningkatan *work life balance* dengan mengadakan kegiatan di luar pekerjaan yang meningkatkan kesehatan jasmani dan rohani sekaligus merekatkan hubungan sesama rekan kerja seperti acara olahraga dan keagamaan bersama sehingga membuat karyawan merasa tidak bosan jika dihadapkan pada aktivitas pekerjaan secara terus-menerus.
- b. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada perusahaan dalam lingkup efikasi diri adalah perusahaan perlu dalam melakukan mentoring oleh atasan langsung dalam waktu yang rutin dengan saling memberikan umpan balik disertai dengan kritik dan saran yang membangun agar dari sisi karyawan merasakan komunikasi dua arah yang intens namun tetap dalam cakupan hubungan yang harmonis berkaitan dengan solusi dan hambatan kerja sebagai upaya meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam bekerja bahwa karyawan tersebut mampu dan berhasil dalam menghasilkan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.
- c. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada perusahaan dalam persepsi dukungan organisasi adalah perusahaan dapat meningkatkan perhatian dan dukungan yang lebih kepada karyawan pada saat bekerja. Kemudian, perusahaan agar lebih mampu dalam menghargai segala kontribusi yang dilakukan oleh karyawan untuk perusahaan yang dimulai dari hal kecil seperti pujian atas apa yang sudah dilakukan serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang didukung dengan umpan balik yang positif. Dengan adanya dukungan dari perusahaan tersebut membuat karyawan merasa dihargai dalam kontribusinya untuk perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Bagi para akademisi dan penelitian selanjutnya, disarankan mampu memperluas dan menambahkan variabel yang berbeda dari penelitian sebelumnya dengan memperhatikan faktot-faktor dan variabel lain yang memengaruhi variabel *organizational citizenship behavior*. Selain itu, diharapkan juga dalam melakukan penelitian selanjutnya agar dapat memperluas dalam lingkup metode dan objek yang berbeda serta dalam pengambilan sampel dan populasi dengan jumlah yang lebih besar.