

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dijelaskan yaitu penelitian menggunakan *software SmartPLS 4.0*, telah ditemukan hasil pembahasan dan penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, *Work Life Balance* dan *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Generasi Y Pada Industri Teknologi DKI Jakarta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan generasi Y di perusahaan teknologi DKI Jakarta. Hasil ini menegaskan bahwa lingkungan kerja di perusahaan berdampak pada peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Temuan ini sesuai dengan hipotesis yang sudah diajukan sebelumnya mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Generasi Y Pada Industri Teknologi DKI Jakarta.

Berdasarkan hasil penelitian sudah terbukti bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan generasi Y di perusahaan teknologi DKI Jakarta. Temuan ini menunjukkan bahwa *work life balance* yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di perusahaan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang sudah diajukan sebelumnya mengenai hubungan antara *work life balance* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Generasi Y Pada Industri Teknologi DKI Jakarta.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan generasi Y di perusahaan teknologi DKI Jakarta. Temuan ini menunjukkan bahwa *employee engagement* yang dimiliki karyawan tidak mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di perusahaan. Hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis yang

sudah diajukan sebelumnya mengenai hubungan antara *employee engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Generasi Y Pada Industri Teknologi DKI Jakarta.

## 5.2 Saran

Berdasarkan penjelasan analisis dan pembahasan yang telah disampaikan, dapat disarankan sejumlah rekomendasi dari hasil penelitian yang dapat diberikan kepada berbagai pihak terkait.

Pertama, dalam konteks aspek teoritis, khususnya kepada pembaca yang merupakan mahasiswa jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia yang tertarik ingin melakukan penelitian lebih lanjut, disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan atau penambahan variabel, indikator, dan metode yang berbeda. Hal ini bertujuan agar mahasiswa dapat menggali informasi dan data yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selain dari lingkungan kerja, *work life balance*, *employee engagement*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sebagai saran dalam segi praktis, penting bagi instansi untuk memperhatikan kebutuhan dan faktor-faktor yang mendukung kepuasan kerja bagi karyawan. Berikut beberapa saran praktis yang dapat dilakukan sebagai berikut:

*Pertama*, karyawan dapat menjaga lingkungan kerja selama karyawan bekerja di perusahaan, perusahaan diharapkan dapat memperbaiki terkait lingkungan kerja saat ini terutama fasilitas yang memadai bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan perusahaan juga perlu memperhatikan lagi hubungan antara atasan dan karyawan di perusahaan.

*Kedua*, banyaknya karyawan yang sudah menikah menyebabkan kurangnya *work life balance* karyawan dan kesesuaian antara target perusahaan dan waktu istirahat karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara urusan keluarga dan pribadi karyawan untuk mengatasi ketidakpuasan dalam bekerja dan meningkatkan semangat di tempat kerja. Selain itu perusahaan perlu melakukan pengembangan kebijakan fleksibilitas kerja dan menyediakan layanan kesehatan dan kesejahteraan seperti fasilitas kebugaran dan konseling kesehatan mental.

*Ketiga*, perusahaan perlu meningkatkan *employee engagement* terhadap karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan keterlibatan dan mengikutsertakan karyawan dalam program dan kegiatan di perusahaan. Selain itu, perusahaan perlu menerapkan sistem pengakuan dan penghargaan dalam apresiasi prestasi atau target yang telah dicapai karyawan.

*Keempat*, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diterapkan sesuai dengan lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, *work life balance* yang dimiliki karyawan, serta *employee engagement* yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dengan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat memberikan kesejahteraan dan kenyamanan karyawan untuk membantu mencapai tujuan dan pekerjaan karyawan di perusahaan.