

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Merujuk analisis yang telah dilakukan, bahwa penelitian ini menggunakan *software* smartPLS 4.0 dan menemukan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja, *Self-Efficacy*, dan *Work-Life Balance* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT Abacus Bhineka Citra” maka dapat dibuat beberapa kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Abacus Bhineka Citra. Sehingga, hasil ini menyatakan bahwa meningkatnya motivasi kerja di perusahaan akan berdampak juga terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior*. Hasil temuan sesuai dengan hipotesis alternatif yang sebelumnya diajukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Abacus Bhineka Citra.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Abacus Bhineka Citra. Sehingga hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* pada karyawan di perusahaan, maka semakin tinggi perilaku *organizational citizenship behavior*. Hasil temuan sesuai dengan hipotesis alternatif yang sebelumnya diajukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Abacus Bhineka Citra.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Abacus Bhineka Citra. Sehingga hasil ini menyatakan bahwa *work-life balance* yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan dapat mengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior*. Hasil temuan sesuai dengan hipotesis alternatif yang sebelumnya diajukan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Abacus Bhineka Citra.

5.2 Saran

Mengacu pada hasil temuan yang telah didapatkan sebelumnya, maka dapat disarankan sejumlah rekomendasi secara teoritis dan praktis yang nantinya dapat

Listya Andini, 2024

PENGARUH MOTIVASI KERJA, SELF-EFFICACY, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT ABACUS BHINEKA CITRA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

digunakan juga untuk penelitian di masa depan. Berikut ini rekomendasi yang dapat diberikan:

a) Saran teoritis

Bagi pembaca, khususnya mahasiswa jurusan manajemen sumber daya manusia yang berencana melakukan penelitian dengan variabel yang sama disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dan bervariasi. Perbedaan sampel ini akan memperluas hasil temuan. Pertimbangkan juga untuk menggunakan variabel-variabel baru yang lebih relevan dengan perubahan zaman yang memengaruhi *organizational citizenship behavior* seperti *flexible working arrangements* dan *diversity management* sehingga dapat memperkaya sumber literatur terkait faktor yang memengaruhi *organizational citizenship behavior*.

b) Saran praktis

Perusahaan disarankan untuk memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan jenjang karier karyawan dengan merancang program karier yang lebih jelas dan menyediakan peluang pengembangan karier sehingga dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Dengan begitu, motivasi kerja akan mendorong karyawan pada kontribusi maksimal terhadap organisasi.

Lalu, perusahaan perlu meningkatkan self-efficacy pada karyawan dalam menghadapi situasi yang tidak terduga melalui program pelatihan rutin tentang situasi darurat yang mana mencakup pengambilan keputusan dan inisiatif yang cepat. Sehingga, karyawan siap menghadapi tantangan tidak terduga dengan cara yang paling efisien. Pada program pelatihan juga karyawan diberikan kesempatan simulasi sehingga meningkatkan pengalaman praktis dalam mengatasi masalah. Dengan langkah tersebut, karyawan akan lebih yakin menangani situasi tidak terduga, yang mendorong pada kontribusi karyawan dalam perilaku *organizational citizenship behavior*.

Terakhir, perusahaan perlu mengelola kebijakan komunikasi di luar jam kerja, seperti hanya menghubungi untuk situasi yang benar-benar mendesak dan menyediakan sistem laporan kerja yang tepat sesuai

kebutuhan karyawan. Sehingga, *shift* berikutnya dapat melanjutkan pekerjaan tanpa perlu menghubungi *shift* sebelumnya. Dengan kebijakan ini, karyawan akan merasa lebih dihargai dan memiliki waktu istirahat yang cukup, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja mereka dan mendorong perilaku *organizational citizenship behavior*.