

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil uji dan analisis pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa variabel *Green Human Resource Management* (X1) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada PT Java Agro Timber Investama Jakarta. Hasil uji penelitian ini mendukung H1 yaitu *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kemudian dari hasil uji dan analisis variabel *Work-Life Balance* (X2) juga ditemukan hasil berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada PT Java Agro Timber Investama Jakarta. Hasil ini mendukung H2 yaitu *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Selanjutnya dari hasil uji dan analisis variabel *Reward* (X3) juga ditemukan hasil berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada PT Java Agro Timber Investama Jakarta. Hasil ini mendukung H3 yaitu *Reward* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Dalam proses penyusunan Skripsi ini terdapat keterbatasan dan hambatan dalam proses penyelesaian penelitian ini, yaitu Proses pengumpulan data terdapat hambatan karena kesibukan responden dengan pekerjaan yang dimiliki sehingga membutuhkan waktu lebih lama dalam proses pengisian kuesioner oleh seluruh responden. Kemudian penelitian hanya dilakukan di kantor pusat yang berada di Jakarta sehingga cakupannya tidak menyeluruh sampai ke kantor cabang yang dimiliki oleh perusahaan. Selain itu variabel yang diteliti terbatas hanya pada *green human resource management*, *work-life balance* dan *reward* yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Sehingga diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variable lain yang dapat menyempurnakan pengaruh dari *organizational citizenship behavior*.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran yang berhubungan dengan penelitian ini dan diharapkan dapat membantu pihak-pihak yang terlibat dan penelitian selanjutnya yang masih relevan dengan penelitian ini.

1. Saran Teoritis Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai *Organizational Citizenship Behavior* dengan mengembangkan variabel lain seperti *emotional intelligence*, *organizational culture*, *self efficacy* dan sebagainya atau menggunakan variabel selain *green human resource management*, *work-life balance* dan *reward*. Penelitian selanjutnya disarankan dapat menjangkau populasi dan sampel yang lebih luas dari penelitian ini agar data yang didapatkan lebih tergeneralisasi.

2. Saran Praktis Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat melakukan peninjauan kembali terhadap kebijakan-kebijakan manajerial yang ada terutama dalam sistem human resource perusahaan, agar dapat mengoptimalkan kinerja dan menumbuhkan sikap *organizational citizenship behavior* karyawan. Agar karyawan perusahaan dapat lebih dalam lagi menerapkan GHRM perusahaan dapat mengadakan program pelatihan dan pengembangan yang menambah wawasan serta skill yang ramah lingkungan dan menjadikan pengetahuan tentang GHRM sebagai syarat dalam proses pemilihan karyawan baru. Penerapan *green human resource management* merupakan salah satu sistem manajemen yang mendukung keberlanjutan dan ramah lingkungan yang dapat mendukung dalam upaya peningkatan *organizational citizenship behavior* karyawan perusahaan.

Perusahaan dapat meninjau kembali kebijakan dalam sistem kerja terutama dalam hal waktu kerja yang diberikan pada karyawan untuk menjaga pola hidup *work-life balance*. Karyawan di perusahaan juga diharapkan dapat lebih optimal dalam pengaturannya waktu pribadinya sehingga dapat memaksimalkan waktu yang dimiliki untuk mengeksplor potensi diri yang dimiliki. Untuk mendukung *work-life balance* karyawan,

perusahaan dapat memberlakukan sistem kerja yang fleksibel seperti *hybrid* dan *work-from home*. Selain itu juga perusahaan dapat mengadakan acara *gathering* perusahaan untuk menciptakan lingkungan positif dan mendukung *work-life balance* di lingkungan perusahaan. Pemberian izin cuti untuk karyawan yang membutuhkan seperti ketika ada acara penting keluarga maupun perpanjangan libur hari raya agama seperti Idul Adha dan perayaan Dipawali juga menjadi salah satu rekomendasi yang dapat diberlakukan perusahaan untuk menimbulkan *organizational citizenship behavior* melalui *work-life balance*. Karyawan perusahaan Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat beberapa karyawan masih belum cukup optimal dalam pengaturannya waktu pribadinya terutama dalam mengeksplor potensi diri.

Perusahaan dapat melakukan pengkajian kembali terhadap kebijakan *reward* yang dimiliki dalam upaya agar setiap penghargaan baik finansial maupun non-finansial yang diberikan adil dan tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Pemberian *reward* finansial berupa tunjangan seperti tunjangan hari raya dan pesangon yang diterapkan oleh perusahaan terbukti dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Kemudian untuk *reward* non-finansial yang bisa diberikan oleh perusahaan dapat berupa fasilitas seperti parkir gratis, kenaikan jabatan atau promosi jabatan serta program pengembangan karir bagi karyawan. Kemudian perusahaan juga dapat mengadakan atau memberikan kesempatan pengembangan diri melalui program pengembangan karir sebagai bentuk apresiasi atas prestasi yang diberikan karyawan pada perusahaan dengan demikian loyalitas dan *organizational citizenship behavior* karyawan dapat semakin meningkat.