

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan aplikasi *software* SmartPLS 4.0 dengan judul “Membangun *Organization Citizenship Behavior* karyawan PT. XYZ, Jakarta: Peran Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja, dan *Quality of Work Life*”, sehingga mendapat simpulan bahwa hasil penelitian ini memberikan bukti secara parsial bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* karyawan PT. XYZ, Jakarta.

Penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan signifikan yang menunjukkan beban kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* karyawan PT. XYZ, Jakarta. Hasil temuan peneliti secara parsial dan signifikan juga menunjukkan bahwa variabel *quality of work life* terdapat pengaruh terhadap *organization citizenship behavior* karyawan PT. XYZ, Jakarta.

Dari ketiga variabel yang dilakukan penelitian, ditemukan bahwa variabel karakteristik pekerjaan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi perilaku *organization citizenship behavior* karyawan PT. XYZ, Jakarta.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Setelah melalui tahapan penelitian, peneliti menemukan keterbatasan dalam melakukan penelitian ini. Keterbatasan yang ada diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan serta perkembangan lebih lanjut untuk memperbaiki penelitian selanjutnya. Berikut keterbatasan pada penelitian ini:

1. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan tetap salah satu perusahaan baru dan dalam skala tidak terlalu besar yang memiliki fokus pada bidang

pariwisata, sehingga hasil penelitian ini tidak bisa disamakan atau digeneralisasikan kepada perusahaan bidang lain.

2. Penelitian hanya terdiri dari tiga variabel bebas yaitu, karakteristik pekerjaan, beban kerja, dan *quality of work life* yang mempengaruhi *organization citizenship behavior* (OCB), sehingga masih terdapat variabel bebas lainnya yang memungkinkan dapat memiliki pengaruh terhadap variabel *organization citizenship behavior* (OCB), seperti *employee engagement*, kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan lainnya.
3. Waktu yang diberikan untuk melakukan penelitian terbatas, sehingga pengambilan *sample* hanya pada satu perusahaan.

5.3 Saran

Berdasarkan simpulan mengenai hasil dari variabel karakteristik pekerjaan, beban kerja, dan *quality of work life* terhadap *organization citizenship behavior* karyawan PT. XYZ, Jakarta, sehingga saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

- 1 Disarankan untuk perusahaan agar menjaga dan meningkatkan fasilitas kerja untuk mendukung kenyamanan fisik dan psikologis karyawan sehingga lingkungan kerja mendukung dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang mendapatkan fasilitas yang baik akan memberikan perilaku sukarela antar karyawan atau kepada perusahaan. Pimpinan menunjukkan bagaimana pekerjaan mereka berkontribusi terhadap produk akhir atau layanan organisasi. Pimpinan memberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan proyek atau bagian pekerjaan yang lengkap, bukan hanya potongan kecil. Dorongan kerja tim akan membuat karyawan dapat memahami bagaimana pekerjaan mereka terkait dengan peran orang lain. Pimpinan memberi apresiasi ketika karyawan menyelesaikan tugas yang berdampak besar. Pengakuan ini memperkuat rasa identitas mereka terhadap tugas yang telah mereka selesaikan.
- 2 Disarankan untuk perusahaan dalam divisi SDM untuk memberikan penghargaan kepada karyawan atas kontribusi positifnya terhadap

perusahaan. Dengan adanya penghargaan, karyawan merasa bahwa perusahaan menghargai kinerja karyawan, sehingga perilaku sukarela secara tidak langsung akan diberikan oleh karyawan sendiri. Pimpinan memastikan beban kerja dibagi dengan jelas sehingga karyawan tahu apa yang diharapkan dan dapat memprioritaskan tugas dengan baik. Pimpinan menjelaskan hubungan antara tugas yang diberikan dengan tujuan organisasi sehingga karyawan merasa pekerjaan mereka berkontribusi terhadap pencapaian tujuan yang lebih besar. Libatkan karyawan dalam pengambilan keputusan mengenai beban kerja mereka, seperti dalam penentuan prioritas atau pembagian tugas. Hal ini meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen terhadap pekerjaan, yang memotivasi mereka untuk menunjukkan OCB.

- 3 Disarankan kepada perusahaan untuk terus melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan karyawan. Keterlibatan yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Tawarkan program kesehatan fisik seperti gym di tempat kerja atau diskon untuk keanggotaan gym, serta pengecekan kesehatan rutin untuk mendukung kesejahteraan karyawan. Pimpinan memberikan perhatian pada berbagai indikator yang terkait dengan pemberian kompensasi yang kompetitif, kesejahteraan fisik, mental, sosial, serta perkembangan karier mereka. Mengelola beban kerja yang sesuai, meningkatkan kepuasan dan keterlibatan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.