

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan serta bab sebelumnya yang telah dijabarkan mengenai pengaruh *Quality of Work Life*, *Organizational Commitment*, dan *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Hero Retail Nusantara Cabang Kemang Jakarta serta telah dilakukannya pengujian, maka penulis dapat mengetahui kesimpulannya, yakni hasil pengujian pada variabel *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dapat diketahui dan dibuktikan bahwa terdapat pengaruh antara *Quality of Work Life terhadap Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Hero Retail Nusantara Cabang Kemang Jakarta.

Kemudian, hasil pengujian pada variabel *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dapat diketahui dan dibuktikan bahwa terdapat pengaruh antara *Organizational Commitment terhadap Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Hero Retail Nusantara Cabang Kemang Jakarta.

Lalu, hasil pengujian pada variabel *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dapat diketahui dan dibuktikan bahwa terdapat pengaruh antara *Job Satisfaction terhadap Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Hero Retail Nusantara Cabang Kemang Jakarta.

#### 5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada pengerjaan penelitian ini, penulis menemukan beberapa kesulitan dan kendala yang dihadapinya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Waktu dan tenaga yang terbatas dalam proses pengerjaan penelitian, sehingga hasil penelitian kurang maksimal.

2. Variabel dalam penelitian ini hanya berfokus mengenai 3 variabel independen saja yakni *quality of work life*, *organizational commitment*, dan *job satisfaction*. Padahal masih ada variabel independen lainnya yang memiliki indikasi pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Penelitian ini hanya fokus pada karyawan di PT Hero Retail Nusantara Cabang Kemang Jakarta, sehingga temuan yang dihasilkan dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada cabang ataupun perusahaan lainnya.

### 5.3 Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah dilakukan, diantaranya:

#### Aspek Teoritis

Diharapkan kepada pembaca dalam melakukan penelitian selanjutnya, khususnya kepada mahasiswa manajemen dengan konsentrasi SDM, disarankan untuk menambah ataupun menggunakan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan *employee engagement*.

#### Aspek Praktis Bagi Perusahaan

Saran yang dapat dibagikan mengenai *quality of work life*, yakni perusahaan dapat mempertimbangkan penerapan mengenai kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan jelas kepada semua karyawan, mengevaluasi dan memperhatikan risiko yang akan terjadi secara berkala, serta meningkatkan fasilitas keamanan bagi karyawan.

Saran yang dapat dibagikan mengenai *organizational commitment*, yakni perusahaan dapat mempertimbangkan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terkait skema gaji yang diukur berdasarkan tanggung jawab, tingkat kesulitan pekerjaan, dan kontribusi dari masing-masing posisi guna memperjelas adanya perbedaan antar masing-masing posisi.

Saran yang dapat dibagikan mengenai *job satisfaction*, yakni perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif dengan memberikan penghargaan yang adil atas kontribusi mereka, secara tidak langsung hal ini akan meningkatkan semangat bekerja

mereka, keharmonisan antar karyawan, serta kepuasan karyawan secara keseluruhan.

Saran yang dapat dibagikan mengenai *organizational citizenship behavior*; yakni perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menyediakan panduan kerja yang mudah diakses bagi karyawan baru untuk membantu mereka memahami posisi, tugas, dan tanggung jawab. Dorongan kerja sama dan saling membantu satu dengan yang lainnya juga akan mempererat hubungan antar karyawan. Selain itu, pelatihan dan pengembangan *soft skill* atau *hard skill* juga dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya secara profesional.