

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melaksanakan penelitian dengan menguji dan menganalisis data hasil penelitian mengenai *work life balance* dan *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan Biro Umum Kementerian ‘X’, maka peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work life balance* pada karyawan Biro Umum Kementerian ‘X’ tergolong pada kategori rendah. Hal ini didukung dengan rendahnya keseimbangan kepuasan yang diukur dengan bersemangat untuk bekerja dan mendukung suasana dalam bekerja. Kemudian didukung oleh keseimbangan keterlibatan yang diukur dengan bertanggung jawab dan kehidupan pribadi tidak menguras tenaga.
2. *Job satisfaction* pada karyawan Biro Umum Kementerian ‘X’ tergolong pada kategori rendah. Hal ini didukung oleh *the work it self* yang diukur dengan pekerjaan sesuai kemampuan dan pekerjaan jelas. Kemudian didukung oleh *promotion opportunities* yang diukur dengan keterbukaan promosi jabatan dan kesempatan promosi jabatan. Lalu didukung *cowokers* yang diukur dengan rekan kerja berhubungan baik dan rekan kerja mendukung.
3. *Organization citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan Biro Umum Kementerian ‘X’ tergolong kategori rendah. Hal ini didukung oleh *civic virtue* yang diukur dengan inisiatif memberikan ide, memberikan laporan dan mengikuti perubahan. Kemudian didukung oleh *sportsmanship* yang diukur dengan tidak mengeluh, tidak memperbesar masalah dan tidak mencari

kesalahan instansi. Lalu didukung *conscientiousness* yang diukur dengan mematuhi disiplin kerja, hadir tepat waktu dan tidak membuang waktu.

4. *Work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Artinya, semakin tinggi *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan, maka perilaku *organization citizenship behaviour* (OCB) karyawan dalam organisasi meningkat.
5. *Job Satisfaction* memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Artinya, semakin tinggi *job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan, maka *organization citizenship behaviour* (OCB) dalam organisasi meningkat.
6. *Work life balance* dan *job satisfaction* secara simultan memiliki pengaruh terhadap *organization citizenship behaviour* (OCB). Artinya, semakin tinggi *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan dan semakin tinggi kepuasan kerja di organisasi, maka perilaku *organization citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan dalam organisasi semakin meningkat.

B. Implikasi dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dari pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka implikasi dan saran yang diperoleh dari penelitian ini diantaranya:

1. Implikasi Teoritis

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yaitu yang dilakukan oleh (Judith, 2021), (Pradhan et al., 2016), (Seman et al., 2022), (Soelton, 2023), (Shalahuddin & May, 2021) dan (Ningtias Saputri et al., 2023)

bahwa *work life balance* mempunyai kemampuan untuk meningkatkan dan berdampak pada perilaku OCB karyawan.

- b. Hasil penelitian ini menunjukkan *job satisfaction* memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Shrestha & Bhattarai, 2022), Pardede et al., (2023), Hendro & Alimuddin (2021), Aisyah (2020), dan Saxena et al., (2019) bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organization citizenship behaviour* (OCB).

2. Implikasi Praktis

- a. Pada variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB), mempunyai skor tertinggi persentase jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada dimensi *conscientiousness* dengan pernyataan “Saya selalu datang tepat waktu ke kantor”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi terhadap kehadiran dan ketepatan waktu mereka di tempat kerja. Mereka cenderung disiplin dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang merupakan indikasi dari perilaku OCB yang positif dalam hal kepatuhan terhadap aturan dan norma organisasi.
- b. Pada variabel *work life balance*, mempunyai skor tertinggi persentase jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada dimensi Keseimbangan Kepuasan dengan pernyataan “Pekerjaan saya tetap menyenangkan meskipun banyak hal yang terjadi pada kehidupan pribadi saya.” Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mempertahankan kepuasan dalam pekerjaan mereka meskipun menghadapi berbagai tantangan

dalam kehidupan pribadi. Mereka dapat menemukan kepuasan dan kebahagiaan dalam pekerjaan mereka, yang menunjukkan adanya keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

- c. Pada variabel *job satisfaction*, mempunyai indikator dengan skor tertinggi persentase jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada dimensi *pay* dengan pernyataan “Saya menerima gaji tepat waktu”. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu dalam pembayaran gaji adalah faktor penting yang sangat dihargai oleh karyawan dan berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja mereka. Karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil ketika gaji mereka dibayarkan tepat waktu, yang meningkatkan rasa puas mereka terhadap pekerjaan dan organisasi

3. Saran

Berdasarkan penelitian ini, peneliti berikutnya memiliki beberapa saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

- a. Pada variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB), mempunyai skor terendah persentase jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada pernyataan “Saya tidak mengeluh terhadap pekerjaan saya”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mungkin kurang toleran terhadap kesulitan atau ketidaknyamanan dalam pekerjaan, dan cenderung mengeluhkan situasi yang tidak ideal. Dalam hal ini, pimpinan atau instansi tersebut perlu meningkatkan komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan untuk mengurangi ketidakpuasan dan keluhan.

- b. Pada variabel *work life balance*, mempunyai skor terendah persentase jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada pernyataan “Saya memiliki waktu untuk berolahraga”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa mereka tidak memiliki cukup waktu untuk berolahraga atau melakukan aktivitas fisik. Instansi perlu memperhatikan fleksibilitas jam kerja para karyawannya dan menyediakan fasilitas untuk kegiatan olahraga.
- c. Pada variabel *job satisfaction*, mempunyai skor terendah persentase jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada pernyataan “Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih belum mengerjakan pekerjaan yang sesuai. Instansi perlu memperhatikan kemampuan serta keahlian yang dimiliki karyawan, seperti bisa diadakannya pelatihan maupun sertifikasi.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang dihadapi oleh peneliti diantaranya:

1. Penelitian ini terkendala dengan sumber referensi yang digunakan sebagai rujukan dimana masih sedikit penelitian yang berfokus pada *work life balance* dan *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB).
2. Dalam penelitian ini kuesioner dijadikan sebagai teknik pengumpulan data yang selanjutnya dilakukan pengolahan sehingga hal ini dapat menyebabkan jawaban yang diterima bias dan tidak memperlihatkan kenyataan faktual yang terjadi di lapangan.

D. Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti kemudian merekomendasikan beberapa hal untuk penelitian selanjutnya, demi menyempurnakan penelitian ini, berikut diantaranya :

1. Mengacu pada hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) pada penelitian ini, nilai *R square* variabel independen adalah 0,648 atau 64,8%. Ini berarti variabel independen *work life balance* dan *job satisfaction* memberikan kontribusi sebesar 79,4% terhadap variabel dependen *organizational citizenship behaviour* (OCB). Kemudian sisanya 35,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini dan dapat menjadi referensi atau rujukan untuk penelitian selanjutnya.
2. Diharapkan dalam penelitian berikutnya bisa menggunakan objek penelitian yang lebih luas serta dapat menambahkan atau mengganti faktor-faktor lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* (OCB), agar hasil yang diperoleh lebih mencerminkan kondisi yang sebenarnya.
3. Pada penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan metode lain dengan menggabungkan metode kualitatif dan kuantitatif. Sehingga data yang diperoleh diharapkan dapat lebih memperlihatkan kenyataan yang sebenarnya.