

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan mengenai Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Job Satisfaction* sebagai Mediasi pada PT. Dwi Mitra Teknindo yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat *Perceived Organizational Support* termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan memiliki pandangan bahwa perusahaan telah memberikan dukungan yang baik terhadap karyawan. *Work Life Balance* termasuk dalam kategori tinggi, artinya kehidupan pribadi karyawan dengan kehidupan kerja sudah baik. Selanjutnya, tingkat *Job Satisfaction* tergolong dalam kategori tinggi, artinya karyawan telah merasa puas dengan pekerjaan di Perusahaan tersebut. Lalu, tingkat *Organizational Citizenship Behavior* termasuk dalam kategori tinggi, artinya perilaku sukarela dan positif yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas-tugas utama mereka sudah baik.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*.
4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
5. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
6. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
7. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara positif dimediasi oleh *Job Satisfaction*.

8. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* tidak di dimediasi secara positif oleh *Job Satisfaction*.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang dijelaskan sebelumnya, maka penulis memberikan beberapa rekomendasi dalam penelitian yaitu:

1. Pada variabel *perceived organizational support* (POS) skor yang tertinggi yaitu pada indikator dukungan atasan, untuk lebih mengoptimalkan POS pada indikator tersebut penulis merekomendasikan perusahaan untuk membangun komunikasi yang terbuka dan jelas maksudnya adalah atasan perlu menyampaikan informasi tentang kebijakan, tujuan organisasi, dan harapan dengan cara yang mudah dipahami oleh karyawan. Komunikasi yang transparan dapat memberikan rasa kepastian dan dukungan. Selanjutnya Ketersediaan dan keterbukaan hal ini berguna karena ketika atasan mampu berinteraksi dengan karyawan dan merespon pertanyaanya serta mampu meluangkan waktu untuk berbicara secara pribadi maka karyawan akan merasakan dukungan ketika atasan terbuka terhadap diskusi, masukan, atau permasalahan yang mungkin mereka hadapi. Memberikan umpan balik konstruktif dan mendukung membantu karyawan untuk berkembang dapat memperlihatkan perhatian atasan terhadap perkembangan profesional dan kesejahteraan karyawan. Dengan melaksanakan hal-hal tersebut maka dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan Perceived Organizational Support di mata karyawan.
2. Peningkatan WLB diperlukan agar karyawan tidak mengalami kelelahan dalam bekerja dan merasa stres yang berkepanjangan, adapun bantuan yang dapat diberikan perusahaan dalam meningkatkan WLB adalah adanya kebijakan opsi *remote work* yaitu menyediakan kebijakan yang mendukung kerja jarak jauh atau bekerja dari rumah untuk memungkinkan karyawan mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lebih baik, kebijakan cuti yang adil, memberikan ijin khusus bagi karyawan yang memerlukan waktu

untuk menyelesaikan kepentingan pribadi yang berkaitan dengan keluarga dan kepentingan mendesak, menyediakan fasilitas aktivitas non pekerjaan untuk menstimulasi semangatnya dalam bekerja, menyediakan sarana atau fasilitas yang mendukung kesehatan karyawan yang dapat mudah dijangkau, mempromosikan informasi kepada manajer dan karyawan tentang pentingnya work-life balance.

3. Skor tertinggi pada variabel *job satisfaction* adalah pada indikator kesempatan karir, adapun rekomendasi penulis dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada indikator kesempatan karir adalah melakukan evaluasi terhadap program pengembangan karyawan yang ada dan pastikan bahwa program tersebut mencakup peluang pelatihan, mentoring, dan pengembangan keterampilan yang jelas terkait dengan kemajuan karir. Bangun program pengakuan prestasi yang jelas dan adil, pastikan juga bahwa kemajuan dan pencapaian karyawan diakui dan dihargai secara terbuka oleh manajemen.
4. Skor tertinggi pada variabel OCB adalah pada indikator *courtesy* atau perilaku saling menghormati, penulis merekomendasikan untuk meningkatkan indikator *courtesy* adalah dengan membangun budaya organisasi yang mendorong komunikasi terbuka, di mana karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide, pendapat, dan masalah. Sediakan proyek-proyek yang mendorong kolaborasi tim, di mana karyawan perlu berbagi ide, bekerja bersama, dan memberikan masukan satu sama lain. Sediakan program mentorship yang memfasilitasi pertukaran pengetahuan antara karyawan berpengalaman dan mereka yang baru bergabung. Buat forum diskusi dan blog internal yang memungkinkan karyawan untuk berbagi pengalaman, ide, dan mempertimbangkan nasihat dari rekan kerja.
5. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya dilaksanakan dengan melibatkan responden yang lebih luas dan yang berasal dari perusahaan berbagai sektor yang berbeda dan industri yang berbeda, selain itu peneliti selanjutnya dapat

mengembangkan model yang berbeda atau model yang sama dengan variabel yang berbeda dalam memediasi pengaruh *perceived organizational support* dan *work-life balance* terhadap *organizational citizenship behavior*.