

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan yang peneliti bahas mengenai “*Work Life Balance Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (PERSERODA) Banjarmasin*”, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (PERSERODA) Banjarmasin.
2. *Organizational citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (PERSERODA) Banjarmasin.
3. *Work Life Balance* dan *Organizational citizenship Behavior (OCB)* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (PERSERODA) Banjarmasin.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, terutama dalam kaitannya dengan aspek operasional perusahaan yang belum optimal, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.2.1 Saran Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, dengan fokus pada pengaruh *Work Life Balance* dan *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman akademis mengenai keterkaitan kedua variabel tersebut dalam konteks organisasi pelayanan publik. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian lanjutan yang mengkaji topik serupa pada berbagai sektor dan konteks organisasi yang berbeda, sehingga hasilnya dapat dibandingkan dan diperkaya untuk memperkuat teori yang sudah ada.

5.2.2 Saran Praktis

1. Bagi Perusahaan

1) Penguatan Kebijakan *Work Life Balance*

Manajemen perusahaan disarankan untuk menyusun dan menerapkan kebijakan internal yang mendukung terciptanya *Work Life Balance*, khususnya pada dimensi *satisfaction balance*. Kebijakan tersebut dapat diwujudkan melalui fleksibilitas waktu kerja, penyediaan fasilitas penunjang keseimbangan hidup, serta pelaksanaan program kesejahteraan yang mendukung pemenuhan kebutuhan pribadi karyawan. Upaya ini diyakini mampu meningkatkan ketepatan waktu serta kualitas penyelesaian tugas, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan performa operasional perusahaan.

2) Penanaman Budaya Organisasi yang Mendukung *Organizational citizenship behavior* (OCB)

Perusahaan perlu memperkuat budaya organisasi yang menumbuhkan sikap *altruism* atau saling membantu antarkaryawan. Hal ini dapat dilakukan

melalui pelatihan kepemimpinan yang menitikberatkan pada kolaborasi tim, pemberian apresiasi terhadap kontribusi sukarela, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai kepedulian dan kebersamaan. Budaya organisasi yang demikian akan mendorong percepatan proses kerja lintas fungsi, meningkatkan efisiensi pelayanan, dan mendukung pencapaian target operasional perusahaan.

3) Penyusunan Program Peningkatan Kinerja yang Menyeluruh

Berdasarkan temuan bahwa *Work Life Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan berpengaruh terhadap ketepatan waktu kerja, maka perusahaan disarankan untuk merancang program peningkatan kinerja yang mencakup dua aspek utama, yakni kesejahteraan karyawan dan penguatan kerja sama tim. Dengan memberikan perhatian terhadap kepuasan individu serta membangun lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi dan saling membantu, perusahaan dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif. Hal ini akan memberikan dampak positif terhadap pelaksanaan tugas yang lebih cepat, tepat, dan efisien, sehingga berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja operasional.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal ruang lingkup objek, yaitu hanya dilakukan pada satu perusahaan. Oleh karena itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan kajian komparatif pada perusahaan lain yang memiliki karakteristik serupa, guna memperluas

generalisasi temuan. Selain itu, penelitian berikutnya juga disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain, seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, atau motivasi kerja yang mungkin turut memengaruhi kinerja karyawan dan efektivitas operasional perusahaan secara keseluruhan.

3. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan inspirasi bagi pembaca yang tertarik pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pengelolaan *Work Life Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di lingkungan kerja. Pembaca diharapkan mampu memahami pentingnya strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta dapat mengadaptasi temuan penelitian ini pada konteks kerja yang relevan, guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan.