BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara *employee well-being* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Arah hubungan yang positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *employee well-being* yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior* yang mereka tunjukkan di tempat kerja.

Begitu pula sebaliknya, penurunan pada *employee well-being* akan diikuti oleh penurunan or*ganizational citizenship behavior* karyawan. Secara deskriptif, sebagian besar karyawan memiliki tingkat *employee well-being* pada kategori tinggi, sedangkan untuk variabel *organizational citizenship behavior* sebagian besar berada pada kategori sedang. Hal ini memberikan gambaran bahwa meskipun karyawan secara umum telah merasakan kesejahteraan di tempat kerja, *organizational citizenship behavior* mereka seperti membantu rekan kerja atau kepatuhan terhadap organisasi belum muncul secara maksimal.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan/Organisasi

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan *employee well-being* karyawan melalui langkah praktis berupa pembagian beban dan waktu kerja yang proporsional, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan suportif, komunikasi terbuka antara karyawan dan atasan,

serta pemberian apresiasi terhadap kontribusi karyawan. Upaya tersebut dapat membantu meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan, mengurangi tekanan kerja, serta mendorong karyawan untuk lebih aktif memberikan kontribusi positif di luar tugas formal. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan sekaligus memperkuat perilaku positif dalam organisasi.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat menjaga dan meningkatkan *employee well-being* dengan mengelola tekanan kerja secara adaptif, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta membangun komunikasi yang positif dengan rekan kerja maupun atasan. Karyawan juga diharapkan dapat menyampaikan kendala yang dihadapi secara terbuka dan memanfaatkan dukungan yang tersedia di lingkungan kerja agar kesejahteraan tetap terjaga serta mendukung munculnya perilaku positif dalam organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan memperbaiki metodologi pengumpulan data karena hasil uji asumsi menunjukkan sebaran data empirik tidak berdistribusi normal. Hal ini dilakukan dengan memisahkan proses uji coba instrumen skala dari data utama serta memfokuskan kriteria subjek pada karyawan tetap (*full-time*) dengan sebaran sampel yang lebih luas agar data dapat berdistribusi normal. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan etis (*ethical leadership*) atau komitmen organisasi untuk memperluas model penelitian OCB.