BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi pada pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Perceived Organizational Support* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan. Artinya, semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan oleh pegawai.
2. *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, maka semakin tinggi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan pegawai.
3. *Perceived Organizational Support* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan. Artinya, semakin besar perhatian, penghargaan, dan dukungan organisasi yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula komitmen pegawai terhadap organisasi.
4. *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan. Artinya, keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu meningkatkan keterikatan emosional dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.
5. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan. Artinya, pegawai yang memiliki komitmen organisasi

tinggi cenderung menunjukkan perilaku sukarela, kepedulian, dan kontribusi lebih terhadap organisasi.

6. Komitmen organisasi terbukti mampu memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan. Artinya, dukungan organisasi yang diberikan kepada pegawai tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, tetapi juga melalui peningkatan komitmen organisasi pegawai terlebih dahulu.
7. Komitmen organisasi terbukti mampu memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan. Artinya, *Work Life Balance* yang baik tidak hanya secara langsung meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*, tetapi juga meningkatkan komitmen organisasi yang pada akhirnya mendorong perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pegawai menjadi lebih optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan, serta keterbatasan penelitian ini, maka penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak terkait maupun penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

1. Bagi Instansi (Satpol PP Kabupaten Kuningan)

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Satpol PP Kabupaten Kuningan dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai melalui penguatan *Perceived Organizational Support*, *Work Life Balance*, dan komitmen organisasi. Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

   a. Untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai, Satpol PP Kabupaten Kuningan perlu meningkatkan aspek *Perceived Organizational Support* khususnya pada perhatian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai dan penghargaan atas kontribusi kerja. Organisasi diharapkan lebih memberikan apresiasi terhadap prestasi pegawai, menyediakan dukungan kerja yang memadai, serta menciptakan kebijakan yang menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan pegawai. Dukungan

organisasi yang dirasakan secara positif akan meningkatkan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi dan mendorong munculnya perilaku sukarela dalam bekerja.

b. Untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai, Satpol PP Kabupaten Kuningan perlu memperhatikan aspek *Work Life Balance* khususnya dalam pengaturan waktu kerja dan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi pegawai. Instansi diharapkan mampu menciptakan sistem kerja yang lebih fleksibel, mengatur pembagian tugas secara proporsional, serta memberikan waktu istirahat yang cukup bagi pegawai. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan membantu pegawai mengurangi stres kerja dan meningkatkan semangat serta loyalitas terhadap organisasi.

c. Untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai, Satpol PP Kabupaten Kuningan perlu memperkuat komitmen organisasi pegawai melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi organisasi yang baik, dan pengembangan budaya kerja yang positif. Pegawai yang memiliki keterikatan emosional dan rasa bangga terhadap organisasi akan lebih terdorong untuk menunjukkan perilaku kerja sukarela, membantu rekan kerja, serta berpartisipasi aktif dalam mendukung kemajuan organisasi.

2. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, maupun motivasi kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada organisasi sektor publik maupun sektor swasta lainnya dengan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas dan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.