

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai Pengaruh Integrasi Environmental Social Governance terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Psychological Safety sebagai mediator di PDAM Tirta Manna diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Integrasi Environmental Social Governance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan ESG tidak hanya berdampak pada reputasi dan keberlanjutan organisasi, tetapi juga mendorong perilaku sukarela pegawai yang melampaui tuntutan tugas formalnya.
2. Integrasi Environmental Social Governance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Psychological Safety. Ini menunjukkan bahwa menerapkan prinsip tata kelola yang berkelanjutan, transparansi, dan tanggung jawab sosial dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan psikologis karyawan. Semakin baik cara organisasi menerapkan ESG, semakin tinggi tingkat rasa aman psikologis di dalamnya.
3. Psychological Safety berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hal ini menunjukkan Karyawan yang merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat, mengambil inisiatif, dan

terlibat aktif dalam organisasi cenderung menunjukkan perilaku sukarela organisasi. Dengan demikian, rasa aman secara psikologis menjadi hal penting yang mendorong sikap positif dan kerja sama di tempat kerja.

4. Psychological Safety memediasi secara parsial hubungan antara ESG dan OCB. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ESG memengaruhi OCB baik secara langsung maupun melalui peningkatan rasa aman psikologis. Artinya, keberhasilan dalam menerapkan ESG di sebuah organisasi tidak hanya memengaruhi cara karyawan bekerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung.

## **5.2 Saran**

1. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan konsistensi dalam menerapkan prinsip *Environmental Social Governance* agar dapat memberikan manfaat positif tidak hanya bagi luar organisasi, tetapi juga mempengaruhi cara karyawan berperilaku di dalamnya.
2. Diharapkan perusahaan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang terbuka dan bersama, sehingga karyawan merasa aman untuk menyampaikan ide, pendapat, atau saran secara baik dan saling mendukung.
3. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi, baik formal maupun nonformal, perusahaan dapat semakin mendorong tumbuhnya perilaku sukarela dan kontribusi ekstra peran.

#### 4. Penelitian selanjutnya

Penelitian lebih lanjut disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB), mengingat masih terdapat variasi yang belum dijelaskan dalam penelitian ini.