

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh *perceived organizational support* dan *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi relawan PMI Kabupaten Kebumen pada 81 responden, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi relawan PMI Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* maka akan semakin tinggi pula komitmen relawan terhadap organisasi PMI Kabupaten Kebumen.
2. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi relawan PMI Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Self efficacy* maka akan semakin tinggi pula komitmen relawan terhadap organisasi PMI Kabupaten Kebumen.
3. *Perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior* relawan PMI Kabupaten Kebumen.
4. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* relawan PMI Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* maka perilaku *organizational citizenship behavior* juga akan meningkat.

5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen terhadap organisasi maka perilaku *organizational citizenship behavior* juga akan meningkat.
6. Komitmen organisasi terbukti mampu memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* pada relawan PMI Kabupaten Kebumen.
7. Komitmen organisasi terbukti mampu memediasi hubungan antara *self efficacy* dengan *organizational citizenship behavior* pada relawan PMI Kabupaten Kebumen.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan, diharapkan dapat disempurnakan oleh penelitian selanjutnya. Semoga keterbatasan yang disampaikan penulis dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya, adapun keterbatasannya yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu hanya terbatas pada faktor *perceived organizational support*, *self efficacy* dan komitmen organisasi. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

2. Temuan penelitian ini hanya terbatas pada relawan PMI Kabupaten Kebumen yang berjumlah 81 orang. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi penelitian.

5.3. Implikasi

Implikasi penelitian ini mencakup 2 hal yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior* relawan PMI Kabupaten Kebumen. Sedangkan implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusi perkembangan teori *organizational citizenship behavior*, *perceived organizational support*, *self efficacy* dan komitmen organisasi.

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan simpulan yang dipaparkan di atas, penulis memberikan implikasi praktis yang dapat diterapkan di PMI Kabupaten Kebumen yaitu sebagai berikut:

1. *Perceived organizational support* dapat meningkatkan komitmen organisasi relawan namun berbanding terbalik terhadap *organizational citizenship behavior*. Tingginya dukungan organisasi yang dirasakan relawan mampu meningkatkan keaktifan relawan sehingga mendukung optimalisasi peran organisasi. Peneliti menyarankan kepada pihak PMI Kabupaten Kebumen melakukan pendekatan emosional. Organisasi diharapkan lebih menghargai kontribusi dan usaha ekstra yang telah dilakukan relawan serta keluhan yang dirasakan relawan. Organisasi juga

lebih terbuka bila ada relawan yang lalai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya agar memberikan teguran. Sehingga relawan merasa organisasi memiliki perhatian dan peduli terhadap relawannya.

2. *Self efficacy* digambarkan sebagai keyakinan relawan terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk menangani tugas dan tantangan yang diberikan. Peneliti mengharapkan agar organisasi bisa meningkatkan kepercayaan diri relawan dibantu melalui pelatihan dan pembekalan yang berkelanjutan. Tujuannya agar relawan mampu dan siap menjalankan tugas di lapangan. Selain itu dengan memberikan kesempatan yang sama kepada relawan untuk terlibat aktif dalam kegiatan organisasi.
3. Komitmen organisasi relawan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Komitmen akan muncul ketika adanya rasa keterikatan emosional, rasa nyaman, serta rasa ketergantungan terhadap organisasi. Relawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki kemauan untuk berkontribusi yang membawa dampak positif bagi organisasi. Peneliti menyarankan agar organisasi lebih melibatkan relawan agar mereka memiliki rasa khawatir jika harus meninggalkan organisasi.
4. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku sukarela dari seorang relawan untuk mau melakukan tugas dan tanggung

jawabnya di luar demi organisasi. Peneliti menyarankan agar organisasi meningkatkan efikasi diri relawan dan memperkuat komitmen relawan terhadap organisasi. Program kerja yang kolaboratif dan terbuka serta peluang untuk relawan mengembangkan diri dapat menstimulasi relawan untuk lebih menunjukkan perilaku proaktif dan sukarela yang tinggi.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan mengenai *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi, *self efficacy*, dan *perceived organizational support* maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh penulis bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan relawan maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi pada relawan. Dukungan yang dirasakan relawan membuat relawan mau berkomitmen pada organisasi. Sehingga relawan akan semakin terdorong untuk lebih aktif dan konsisten dalam membangun organisasi yang membawa dampak positif bagi perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Abi dan Yudiani (2022) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh

terhadap komitmen organisasi pada relawan satu bahu di lembaga kesejahteraan sosial satu amal indonesia.

2. Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh penulis bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi *self efficacy* maka akan semakin tinggi pula komitmen relawan PMI Kabupaten Kebumen terhadap organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Dewi (2020) terhadap karyawan Hotel The Rich Jogja yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh penulis bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Berbeda dengan temuan sebelumnya yang umumnya berpengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa pada relawan, persepsi dukungan organisasi yang terlalu tinggi justru dapat menimbulkan ketergantungan dan mengurangi dorongan intrinsik relawan untuk bertindak secara sukarela. Hasil penelitian ini lebih sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia, F. C dan Surjanti (2019) pada karyawan PT Purnama Indonesia Sidoarjo yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior*.

4. Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh penulis bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya semakin tinggi *self efficacy* maka akan semakin tinggi pula perilaku sukarela pada relawan PMI Kabupaten Kebumen terhadap organisasi. Relawan dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang kuat untuk menghadapi berbagai situasi sehingga lebih mudah menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ummah dan Putra (2022) terhadap karyawan yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
5. Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh penulis bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi pula perilaku kewargaan pada relawan PMI Kabupaten Kebumen terhadap organisasi. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian Teresa dan Simarmata (2023) terhadap karyawan PT Toba Pulp Lestari yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
6. Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh penulis bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara *perceived*

organizational support dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian (Ayu et al., 2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi menjadi variabel pemediasi atas pengaruh perceived organizational support terhadap *organizational citizenship behavior*.

7. Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh penulis bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara self efficacy dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian Handayani dan Wulandari (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi menjadi variabel pemediasi atas pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior*.

