

BAB V SIMPULAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika dengan dilatar belakangi adanya persoalan yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* karyawan. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Perceived supervisor support* berpengaruh terhadap *self efficacy*, hal ini berarti semakin baik *perceived supervisor support* maka semakin tinggi *self efficacy* karyawan PT. BPR BKK Kebumen.
2. *Workplace civility* berpengaruh terhadap *self efficacy*, hal ini berarti semakin baik *workplace civility* maka semakin tinggi *self efficacy* karyawan PT. BPR BKK Kebumen.
3. *Perceived supervisor support* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, hal ini berarti semakin baik *perceived supervisor support* tidak mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. BPR BKK Kebumen.
4. *Workplace civility* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, hal ini berarti semakin baik *workplace civility* tidak mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. BPR BKK Kebumen.
5. *Self efficacy* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, hal ini berarti semakin tinggi *self efficacy* maka *organizational citizenship behavior* semakin tinggi pada karyawan PT. BPR BKK Kebumen.

6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* memediasi hubungan antara *perceived supervisor support* dan *organizational citizenship behavior* PT. BPR BKK Kebumen.
7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* memediasi hubungan antara *workplace civility* dan *organizational citizenship behavior* PT. BPR BKK Kebumen.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini menjelaskan 91,6% *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh *perceived supervisor support*, *workplace civility* dan *self efficacy*. Oleh karena itu, kepada peneliti selanjutnya disarankan menambahkan faktor lain yang dapat memengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* serta dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.
2. Keterbatasan penelitian ini ada pada perhitungan variabel, untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan analisis persamaan struktural agar hasil penelitian lebih maksimal.

5.3 Implikasi

5.3.1 Implikasi Teoritis

1. Penelitian ini memberikan kontribusi terkait perilaku individu dengan efikasi diri yang didukung *perceived supervisor support* dan *workplace civility* yang baik dapat membantu melakukan aktivitas yang produktif, berani mengambil risiko dan dapat memaksimalkan

kemampuannya dalam bekerja. Temuan ini dapat untuk mengembangkan efikasi diri yang tinggi sehingga dapat memicu perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi.

2. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas literatur terkait perilaku *organizational citizenship behavior* yang dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya.

5.3.2 Implikasi Praktis

1. Manajemen atas harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk menjaga kesehatan mental para karyawan dan menumbuhkan rasa keyakinan yang mengarah pada peningkatan perilaku *organizational citizenship behavior*. Perilaku *organizational citizenship behavior* yang diterapkan dapat menumbuhkan kesopanan di tempat kerja yang sudah menjadi budaya.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif, kuat dan signifikan antara *self-efficacy* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Peneliti berharap setiap karyawan menyadari, mempertahankan serta meningkatkan keyakinan akan kemampuannya dan perilaku ekstra yang telah dimiliki dan diterapkan.
3. Manajemen perusahaan perlu memperhatikan kembali dukungan manajerial kepada para karyawannya. Dukungan manajerial yang diberikan dari perusahaan akan membuat karyawan menjadi lebih

percaya diri dan optimis tentang kemampuan mereka untuk mencapai tujuan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Efikasi diri seseorang dapat menjadi tolak ukur untuk mengeksplorasi dalam penyelesaian pekerjaannya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

4. Manajer perlu lebih memperhatikan lagi agar lebih adil kepada para karyawannya sehingga karyawan akan merasa lebih dihargai oleh organisasi dan merasa didukung atas kontribusi kerja mereka sehingga akan mendukung perilaku kewarganegaraan organisasi dan mempererat hubungan antara manajer lini atas dan para bawahannya.

