

BAB V

SIMPULAN

5.1.Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner mengenai pengaruh *ethical leadeanship*, *psychological contrart*, dan *workplace friendship* terhadap *organizational citizenship behaviour* dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Ethical Leadeanship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan Puspita Warna Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *Ethical Leadeanship* yang dimiliki oleh owner Puspita Warna Kebumen akan meningkatkan *organizational citizenship behaviour* karyawan.
2. *Psychological contract* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan Puspita Warna Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *psychological contract* yang dimiliki oleh karyawan Puspita Warna Kebumen akan meningkatkan *organizational citizenship behaviour* karyawan.
3. *Workplace friendship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan Puspita Warna Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Workplace friendship* yang ada di Puspita Warna Kebumen akan meningkatkan *organizational citizenship behaviour* karyawan.
4. *Ethical leadeanship*, *psychological contract* dan *workplace friendship* secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

organizational citizenship behaviour karyawan Puspita Warna Kebumen. Artinya, peran dari ketiga variabel tersebut secara bersama-sama dalam penelitian ini sangat penting karena untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan.

5.2.Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Oganizational citizenship behaviour* karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang peneliti bahas pada penelitian ini. Tetapi masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi *oganizational citizenship behaviour* karyawan yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
2. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* karyawan Puspita Warna Kebumen, hanya sebatas *ethical leadearship*, *psychological contract* dan *workplace friendship*.

5.3.Implikasi

Implikasi merupakan dampak yang harus dilakukan atas dasar hasil penelitian yang telah dilakukan. Berikut merupakan implikasi praktis dan implikasi teoritis yang dihasilkan oleh penelitian ini.

5.3.1. Implikasi Praktis

Implikasi praktis merupakan kontribusi yang di berikan peneliti untuk upaya perbaikan *oganizational citizenship behaviour* karyawan Puspita Warna Kebumen dimasa depan.

1. *Ethical Leadearship* yang diterapkan oleh *owner* Puspita Warna Kebumen berpengaruh positif dan signifikan. Pemimpin sangat bertanggung jawab mengenai pekerjaan dan selalu memberikan motivasi kepada karyawannya seperti ide-ide kreatif yang bisa menjadi masukan tersendiri buat karyawannya agar semkain baik dalam pekerjaan. Pemimpin mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap *oganizational citizenship behaviour* karyawan. Semakin baik *Ethical Leadearship* di Puspita Warna Kebumen, maka di harapkan semakin tinggi pula *oganizational citizenship behaviour* karyawan. Pemimpin sebaiknya tetap mempertahankan sifat etis dalam memberikan motivasi dan ide-ide kepada karyawan Puspita Warna Kebumen.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *psychological contract* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behviour* karyawan Puspita Warna Kebumen, oleh karena itu sebaiknya pimpinan memiliki komitmen untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, jika karyawan bekerja sesuai prosedur dan mencapai target sebaiknya karyawan juga

memiliki komitmen pada perusahaan dengan selalu meningkatkan kinerjanya.

3. *Workplace friendship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan Puspita Warna Kebumen. Oleh karena itu, sebaiknya persahabatan ditempat kerja harus tetap ditingkatkan. Semakin persahatan kerja baik akan menjadi baik pula karyawan dalam membantu rekan kerja dalam bidang berbeda. Karyawan yang memiliki persahabatan yang baik akan dapat meningkatkan produktifitas dalam pekerjaannya. Hal ini bisa dilakukan dengan meningkatkan intensitas komunikasi sesama karyawan saat istirahat. Bisa juga dengan kegiatan makan siang bersama saat istirahat.

5.3.2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil temuan di dalam penelitian ini antara lain:

1. Pengaruh *Ethical Leadearship* terhadap *organizational citizenship behaviour*

Berdasarkan analisis untuk variabel *Ethical Leadearship* berpengaruh dan signifikan positif terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan Puspita Warna Kebumen. Kondisi ini menunjukkan bahwa *Ethical Leadearship* memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan Puspita Warna Kebumen. Hal sejalan dengan penelitian yang dilakukan

oleh Bagas Ananta Aji, (2023). Semakin baik *Ethical Leadership* di Puspita Warna Kebumen, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behaviour* karyawan. Dikarenakan karyawan selalu patuh terhadap pimpinan dan selalu tanggung jawab dalam hal pekerjaan yang diberikan pimpinan.

2. Pengaruh *psychological contract* terhadap *organizational citizenship behaviour*

Berdasarkan hasil penelitian variabel *psychological contract* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Kondisi ini menunjukkan bahwa *psychological contract* memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan Puspita Warna Kebumen. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nofrissya Gunanda (2023). bahwa *psychological contract* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*. Semakin tinggi *psychological contract* maka akan meningkatkan *organizational citizenship behaviour* karyawan Puspita Warna Kebumen.

3. Pengaruh *workplace friendship* terhadap *organizational citizenship behaviour*

Berdasarkan hasil penelitian variabel *workplace friendship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Kondisi ini menunjukkan bahwa *workplace*

friendship memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan Puspita Warna Kebumen, maka semakin tinggi *workplace friendship* maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behaviour* karyawan Puspita Warna Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deayu Putri (2021) bahwa variabel *workplace friendship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.

4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat meneliti variabel-variabel lain ataupun menambahkan variabel-variabel lain yang penulis belum melakukan penelitian di penelitian kali ini. Seperti motivasi kerja, etos kerjalingkungan kerja non fisik, kedisiplinan.

