

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa *perceived supervisor support* berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy*, hal ini berarti semakin baik *perceived supervisor support* maka *self efficacy* akan semakin tinggi
2. Hasil penelitian menemukan bahwa *workplace civility* berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy*, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *workplace civility* maka *self efficacy* akan semakin tinggi
3. Hasil penelitian menemukan bahwa *perceived supervisor support* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, hal ini menunjukkan semakin baik *perceived supervisor support* maka perilaku *organizational citizenship behavior* akan semakin tinggi
4. Hasil penelitian menemukan bahwa *workplace civility* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, hal ini menunjukkan semakin baik *workplace civility* maka perilaku *organizational citizenship behavior* akan semakin tinggi
5. Hasil penelitian juga menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *self efficacy* maka perilaku *organizational citizenship behavior* akan semakin tinggi

6. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* sebagai variabel mediator yang menghubungkan *perceived supervisor support* dan *workplace civility* terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* menjadi mediasi yang menghubungkan *perceived supervisor support* dan *workplace civility* dengan perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan.

## 5.2 Implikasi

### 5.2.1 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.

### 5.2.2 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.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang terjadi saat penelitian, antara lain:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel *perceived supervisor support*, *self efficacy*, dan *workplace civility* yang diukur dalam penelitian ini, perlu untuk mengukur pengaruh lain seperti kepribadian dan komitmen organisasi.
2. Penelitian yang akan datang dapat mempertimbangkan menggunakan persamaan struktural untuk sebagai alat analisis untuk memberikan hasil yang lebih maksimal.