

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.2 Simpulan

Hasil pembahasan dan penelitian yang telah dilaksanakan pada bab sebelumnya membahas mengenai Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Perusahaan Industri *E-Wallet* di Jakarta Selatan yang dianalisis menggunakan aplikasi *SmartPLS* 3.0, berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa penelitian ini membuktikan secara parsial adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan perusahaan industri *e-wallet* di Jakarta Selatan. Hal ini dilihat dari hasil pengujian t-statistik yang memperoleh nilai $t_{hitung} 4.565 > t_{tabel} 1.967$ dengan nilai signifikansi (P-Values) sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Selain berpengaruh signifikan, persepsi dukungan organisasi juga menunjukkan adanya hubungan positif kepada perilaku kewargaan organisasi yang dibuktikan dengan nilai *original sample* yang menghasilkan nilai 0,328 atau 32,8%. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Hasil penelitian juga menunjukkan secara parsial adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel efikasi diri terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan perusahaan industri *e-wallet* di Jakarta Selatan. Hal ini dilihat dari hasil pengujian t-statistik yang memperoleh nilai $t_{hitung} 4.245 > t_{tabel} 1.967$ dengan nilai signifikansi (P-Values) sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Selain berpengaruh signifikan, efikasi diri juga menunjukkan adanya hubungan positif kepada perilaku kewargaan organisasi yang dibuktikan dengan nilai *original sample* yang menghasilkan nilai 0,273 atau 27,3%. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Penelitian ini menunjukkan secara parsial bahwa persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi yang dimediasi kepuasan kerja

memperoleh hasil berpengaruh dan signifikan atau dapat dikatakan kepuasan kerja mampu memediasi antara variabel persepsi dukungan organisasi terhadap variabel perilaku kewargaan organisasi karyawan perusahaan industri *e-wallet* di Jakarta Selatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian t-statistik yang menghasilkan nilai $t_{hitung} 4.305 > t_{tabel} 1.967$ dengan nilai signifikansi (P-Values) sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi yang dimediasi kepuasan kerja. Selain berpengaruh signifikan, persepsi dukungan organisasi juga menunjukkan adanya hubungan positif kepada perilaku kewargaan organisasi yang dimediasi kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* yang menghasilkan nilai 0,200 atau 20%. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Penelitian ini juga menunjukkan secara parsial bahwa efikasi diri terhadap perilaku kewargaan organisasi yang dimediasi kepuasan kerja memperoleh hasil berpengaruh dan signifikan atau dapat dikatakan kepuasan kerja mampu memediasi antara variabel efikasi diri terhadap variabel perilaku kewargaan organisasi karyawan perusahaan industri *e-wallet* di Jakarta Selatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian t-statistik yang menghasilkan nilai $t_{hitung} 4.187 > t_{tabel} 1.967$ dengan nilai signifikansi (P-Values) sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi yang dimediasi kepuasan kerja. Selain berpengaruh signifikan, efikasi diri juga menunjukkan adanya hubungan positif kepada perilaku kewargaan organisasi yang dimediasi kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* yang menghasilkan nilai 0,151 atau 15,1%. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Variabel kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan perusahaan industri *e-wallet* di Jakarta Selatan, hal ini dibuktikan dengan pengujian t-statistik yang menghasilkan $t_{hitung} 6.356 > t_{tabel} 1.967$ dengan nilai signifikansi (P-Values) sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Selain berpengaruh signifikan, kepuasan kerja juga menunjukkan adanya hubungan positif kepada

perilaku kewargaan organisasi yang dibuktikan dengan nilai *original sample* yang menghasilkan nilai 0,393 atau 39,3%. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

5.2 Saran

Terdapat beberapa saran yang peneliti bisa bagikan berdasarkan penelitian dan simpulan yang telah dilakukan, yaitu sebagai berikut:

1. Saran aspek teoritis, untuk para pembaca khususnya mahasiswa/i jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia yang hendak melaksanakan penelitian selanjutnya mengenai perilaku kewargaan organisasi, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel bebas dengan memperhatikan faktor lain seperti kompensasi, kemampuan kerja, motivasi kerja, dan sebagainya.
2. Saran aspek praktis, bagi perusahaan ini sangat penting untuk mampu memberikan perhatian kepada karyawannya agar dapat memunculkan perilaku kewargaan organisasi. Ada beberapa saran aspek praktis yang dapat dilakukan yaitu:
 - a. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dari sisi persepsi dukungan organisasi adalah perusahaan dapat meningkatkan perhatian kepada karyawan saat bekerja seperti memberikan umpan balik terkait pekerjaan yang dilakukan karyawan, perhatian yang dapat dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan loyalitas dan juga persepsi bahwa karyawan dianggap keberadaannya di perusahaan. Perusahaan dapat mempertahankan perilaku menghargai kontribusi yang dilakukan oleh karyawan untuk perusahaan.
 - b. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dari sisi efikasi diri adalah perusahaan dapat membuat program pelatihan yang mampu mengembangkan potensi karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, sehingga karyawan dapat lebih meningkatkan keyakinan atau kekuatan dirinya ketika berhadapan dengan pekerjaan yang memiliki tingkat beban kerja lebih tinggi dari sebelumnya, hal ini akan membuat karyawan menjadi lebih kompeten dan lebih siap ketika berhadapan dengan situasi pekerjaan seperti apapun dan akan lebih membantu perusahaan dalam

mencapai tujuan. Perusahaan dapat mempertahankan tujuan pekerjaan yang sekarang telah diterapkan agar karyawan dapat mempertahankan keyakinannya bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan sesuai objektif.

- c. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dari sisi kepuasan kerja adalah perusahaan dapat lebih memastikan bahwa atasan dari karyawan mampu melakukan pengawasan secara baik dan menyeluruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, seperti mengadakan pertemuan mingguan secara rutin untuk membahas perkembangan pekerjaan masing-masing karyawan, pengawasan atasan yang tepat akan membuat pekerjaan karyawan dipastikan sesuai dengan ketentuan yang ada. Hubungan rekan kerja yang terjalin sudah baik dan bisa terus dipertahankan oleh perusahaan agar produktivitas karyawan meningkat.
- d. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dari sisi perilaku kewargaan organisasi adalah perusahaan dapat lebih terbuka dalam mengkomunikasikan situasi yang sedang terjadi di perusahaan meskipun situasi itu kurang ideal, hal ini agar karyawan dapat lebih meningkatkan perilaku toleransi ketika berhadapan kondisi yang terjadi diluar ekspektasi dengan tidak mengeluh dan lebih mengerti akan kondisi perusahaan, hal ini dilakukan untuk menjaga agar suasana nyaman pada perusahaan tetap terjaga. Perusahaan dapat mempertahankan kegiatan-kegiatan perusahaan agar karyawan mempertahankan keaktifan saat berpartisipasi mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan perusahaan sebagai bentuk dukungan kepada perusahaan.