

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan terkait variabel efikasi diri, pengembangan karir, dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai PT XYZ, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan. Pertama, efikasi diri berpengaruh dan signifikan terhadap terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai PT XYZ. Kedua, pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai PT XYZ. Ketiga, komitmen organisasi memediasi pengaruh efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai PT XYZ dengan hasil berpengaruh dan signifikan. Keempat, komitmen organisasi memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai PT XYZ dengan hasil berpengaruh dan signifikan. Kelima, komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai PT XYZ.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, tentunya peneliti telah menyesuaikan dengan prosedur yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, tidak dapat diabaikan bahwa terdapat keterbatasan yang dapat dijadikan sebagai pengalaman pembelajaran bagi peneliti dan bagi penelitian selanjutnya. Berikut keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini:

1. Penelitian terbatas pada populasi pegawai PT XYZ, sehingga temuan dan kondisi yang dihasilkan tidak dapat digeneralisasikan untuk mencakup situasi di perusahaan lain.
2. Proses pengisian kuesioner melalui *google form* memakan waktu yang cukup lama dalam pelaksanaannya.
3. Penelitian hanya mempertimbangkan variabel terbatas, seperti efikasi diri, pengembangan karir, dan komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Keterbatasan ini berpotensi

mengabaikan variabel lain yang mungkin berperan dalam memengaruhi *organizational citizenship behavior* pegawai PT XYZ.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah dijabarkan, maka terdapat saran teoritis dan praktis yang dapat diberikan. Pada aspek teoritis, diharapkan kepada para pembaca terutama mahasiswa/i jurusan manajemen sumber daya manusia yang akan melakukan penelitian terkait *organizational citizenship behavior* dapat menambah variabel bebas dengan memperhatikan faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, *perceived organizational support*, *employee engagement*, dan lain sebagainya.

Pada aspek praktis, diharapkan pihak perusahaan dapat memperhatikan hal-hal yang dapat menunjang dan meningkatkan *organizational citizenship behavior* para pegawai. Perusahaan perlu melakukan pemantauan secara rutin dan membangun komunikasi yang baik agar peraturan yang telah ada dapat dipatuhi walaupun tidak ada pengawasan secara langsung. Selanjutnya, perusahaan dapat membuat program pelatihan dan memperhatikan minat para pegawai agar para pegawai memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi baik terhadap pekerjaan yang dilakukan maupun penilaian yang akan didapat serta meningkatkan motivasi diri pegawai. Lalu, perusahaan dapat memberikan hal-hal yang menunjang karyawan saat bekerja seperti adanya jenjang karir yang jelas, pelatihan, motivasi, dan berbagai hal lainnya yang dapat membuat karyawan merasa layak untuk berkontribusi pada perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. Selain itu, beberapa aspek yang sudah baik tetap perlu dijaga dan dipertahankan agar tidak menunjukkan penurunan dan berdampak buruk terhadap perusahaan.