

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku anggota organisasi yang melebihi tuntutan tugas, bersifat sukarela tanpa diatur sistem penghargaan formal yang dapat memberikan kontribusi dalam memperoleh efektivitas dan pencapaian tujuan organisasi.
2. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuan dirinya dalam melaksanakan suatu tugas yang diharapkan dalam berbagai tingkatan kesulitan dan situasi.
3. Berdasarkan perhitungan, dimensi yang dominan pada variabel Y (OCB) adalah dimensi *civic virtue* yaitu sebesar 20,196% dan dimensi yang memiliki skor terendah yaitu dimensi *conscientiousness* yaitu sebesar 19,836%. Sedangkan dimensi yang dominan pada variabel X (Efikasi Diri) adalah dimensi *generality* yaitu sebesar 33,670%. Sedangkan dimensi yang memiliki skor terendah yaitu dimensi *magnitude* yaitu sebesar 32,996%.

4. Dalam analisis data, diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 54,306 + 0,773X$ , artinya kenaikan 1 skor efikasi diri akan diikuti oleh kenaikan 0,773 skor OCB pada konstanta sebesar 54,306.
5. Dalam melakukan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran menggunakan rumus Liliefors diperoleh  $L_{hitung} = 0,0575$  sedangkan  $L_{tabel} = 0,0830$ , ini membuktikan bahwa  $L_{hitung} < L_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas X berdistribusi normal.
6. Untuk menguji keberartian regresi diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $31,78 > 3,93$ ), berarti  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) dari persamaan regresi adalah berarti (signifikan). Dari uji linieritas diperoleh  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $0,88 < 1,66$ ), berarti  $H_0$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa bentuk regresi tersebut adalah linier.
7. Hasil perhitungan koefisien korelasi dengan rumus korelasi *Product Moment*, menunjukkan  $r_{xy}$  ( $0,470$ )  $> 0$ , maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan antara variabel X (efikasi diri) dengan variabel Y (OCB). Dari uji signifikansi diperoleh  $t_{hitung}$  ( $5,64$ )  $> t_{tabel}$  ( $1,98$ ),  $H_0$  ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (efikasi diri) dengan variabel Y (OCB). Pada uji koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 22,11%. Hal ini berarti 22,11% OCB seorang karyawan ditentukan oleh efikasi diri yang dimilikinya, sedangkan sisanya sebesar 77,89% ditentukan oleh faktor lain.

## B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa efikasi diri mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT Fujisei Plastik Seitek di Tambun Bekasi. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah pihak perusahaan hendaknya mampu untuk terus meningkatkan OCB pada karyawan dengan cara meningkatkan efikasi diri pada karyawan, karena semakin tinggi efikasi diri seorang karyawan maka akan meningkatkan OCB karyawan tersebut.

## C. Saran

Berdasarkan implikasi penelitian yang telah dikemukakan, peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, yaitu antara lain:

1. Perusahaan perlu lebih sering mengadakan pelatihan dan pendidikan kepada para karyawan sehingga dapat mengatasi perasaan ketidakyakinan dan ketidakmampuan pada karyawan terutama dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat kesulitan yang tinggi (*magnitude*). Sedangkan untuk keyakinan pada karyawan akan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dalam berbagai situasi (*generality*) harus tetap dipertahankan.
2. Perusahaan harus mengupayakan karyawan agar lebih memerhatikan tingkat kepatuhan (*conscientiousness*), hal ini dapat dilakukan dengan memberlakukan peraturan-peraturan yang mengatur perilaku karyawan

untuk mencegah terjadinya pelanggaran. Sedangkan untuk sikap kewargaannya (*civic virtue*) yang sudah baik harus dipertahankan.

3. Karyawan hendaknya mampu mengembangkan efikasi diri agar dapat meningkatkan keyakinan dan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan hasil yang optimal.
4. Setiap karyawan hendaknya bisa memberikan kontribusinya untuk perusahaan baik itu berupa peran yang terdapat dalam deskripsi pekerjaannya maupun peran ekstra di luar deskripsi pekerjaan demi kemajuan perusahaan tempat ia bekerja.