BAB V.

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Occupational Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Generasi Z. Selain itu, hasil kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat *Occupational Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Beh**avior*** yang berada pada kategori tinggi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z dalam penelitian ini memiliki keyakinan yang baik terhadap kemampuan kerjanya serta kecenderungan untuk menampilkan perilaku kerja sukarela yang mendukung efektivitas organisasi. Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan penelitian terdahulu mengenai adanya hubungan antara *Occupational Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada konteks karyawan Generasi Z.

B. SARAN

Setelah melalui beberapa prosedur penelitian serta telah menemukan hasil penelitian. Terdapat beberapa saran yang peneliti dapat katakan untuk berbagai pihak yang terlibat, diantaranya:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *Occupational Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior*, perusahaan disarankan untuk menerapkan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang dapat memperkuat aspek *strength*, yaitu keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai tuntutan pekerjaan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pemberian umpan balik yang konstruktif, program pelatihan, serta kesempatan pengembangan kompetensi. Pengelolaan yang mendukung aspek *strength* tersebut penting karena berkaitan dengan munculnya *Organizational Citizenship Behavior* yang mendukung efektivitas organisasi

2. Bagi Karyawan Generasi Z

Karyawan Generasi Z disarankan untuk terus mengembangkan keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan melalui pengembangan kompetensi, pengalaman kerja, serta keterbukaan terhadap umpan balik. Upaya tersebut dapat memperkuat keyakinan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan secara efektif sesuai dengan konsep *Occupational Self-Efficacy* terkhusus aspek *strength* (Rigotti dkk., 2008). Adanya peningkatan keyakinan

tersebut, karyawan diharapkan mampu mempertahankan perilaku kerja positif, khususnya dalam membantu rekan kerja (*altruism*), menjaga hubungan kerja yang harmonis (*courtesy*), serta menunjukkan tanggung jawab terhadap organisasi (*conscientiousness*) sebagai bagian dari *Organizational Citizenship Behavior.*

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan metode pengumpulan data secara langsung (*offline*) selain melalui kuesioner *daring*. Pengumpulan data secara langsung dapat membantu peneliti melakukan kontrol yang lebih baik terhadap proses pengisian instrumen, memastikan kesesuaian karakteristik responden dengan kriteria penelitian, serta meminimalkan potensi bias yang mungkin muncul dalam pengisian kuesioner secara daring. Diharapkan data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi responden secara lebih akurat.