

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

- a. Efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap OCB pekerja Generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya, semakin besar pula kecenderungannya untuk menunjukkan perilaku kerja sukarela yang mendukung organisasi. Sehingga H1 yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap OCB pada pekerja Generasi Z di Kota Purwokerto **diterima**.
- b. Motivasi kerja juga berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap OCB. Pekerja Generasi Z yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, terutama dari faktor-faktor intrinsik, cenderung lebih aktif dalam memberikan kontribusi di luar tugas formal mereka. Sehingga H2 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap OCB pada pekerja Generasi Z di Kota Purwokerto **diterima**.
- c. Komitmen organisasi menunjukkan pengaruh signifikan namun negatif terhadap OCB. Temuan ini menunjukkan bahwa tingginya komitmen yang dirasakan pekerja Generasi Z justru dapat menurunkan kecenderungan mereka untuk melakukan perilaku OCB. Sehingga H3 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB pada pekerja Generasi Z di Kota Purwokerto **ditolak**.

A. Saran

- a. Bagi organisasi atau perusahaan, disarankan untuk meningkatkan efikasi diri karyawan melalui pelatihan, mentoring, dan pemberian kesempatan berinisiatif. Efikasi diri yang tinggi terbukti dapat mendorong perilaku sukarela (OCB) pada pekerja Generasi Z.
- b. Pimpinan organisasi perlu memperhatikan aspek motivasi kerja, terutama motivasi intrinsik seperti pengakuan dan penghargaan terhadap kontribusi. Hal ini karena motivasi kerja terbukti meningkatkan semangat dan partisipasi di luar tugas formal.
- c. Terkait komitmen organisasi yang berpengaruh negatif terhadap OCB, perusahaan disarankan untuk menumbuhkan komitmen berbasis afektif (emosional) daripada normatif atau berkelanjutan. Artinya, pekerja Generasi Z perlu merasa “ingin” berkomitmen, bukan “terpaksa.” Fleksibilitas dan keseimbangan kerja juga penting agar komitmen tidak terasa membatasi.
- d. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan dengan membandingkan antar generasi pekerja, seperti Generasi Y dan Generasi X, atau meneliti pada sektor industri yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan general. Selain itu, dapat menambahkan variabel mediasi seperti kepuasan kerja atau gaya kepemimpinan untuk mengetahui hubungan tidak langsung antar variabel yang diteliti.