

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Pemberdayaan Karyawan dan *Self of Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang.
- b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang.
- c. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self of efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang.

#### 5.2. Saran

1. Bagi seluruh karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang diharapkan dapat meningkatkan pembentukan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) kepada karyawannya, dengan memberikan pekerjaan yang lebih atau yang telah diatur dalam *job description* dalam pembentukan sistem kerja yang bersifat sukarela.
2. Bagi Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang diharapkan dapat membangun kepercayaan antara satu sama lain di dalam suatu organisasi dan dapat memberikan dukungan penuh dari atasan. Oleh karena itu perusahaan perlu untuk meningkatkan kemampuan karyawan dengan pemberdayaan melalui pelatihan dan

memberikan sarana prasarana yang baik agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan kemampuan terbaik yang dimilikinya, sehingga dapat tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

3. Bagi Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang diharapkan semua karyawan di dalam suatu perusahaan baik atasan maupun karyawan dapat saling memberikan dukungan sehingga timbul keyakinan diri pada setiap karyawan untuk lebih semangat dalam mencapai target yang sudah ditentukan.
4. Bagi peneliti selanjutnya di sarankan untuk menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan motivasi kerja, kompensasi kerja dan kualitas kehidupan kerja. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) selain variabel *organizational citizenship behavior* (ocb) (X1), pemberdayaan karyawan (X2) dan *self of efficacy* terhadap kinerja karyawan (X3)