

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Mengingat efek samping dari tes dan rincian yang diselesaikan dalam ulasan ini, para ilmuwan membuat keputusan berikut:

1. Budaya hierarkis secara signifikan mempengaruhi perilaku kewarganegaraan yang berwibawa. Kultur organisasi yang kuat dan positif menciptakan lingkungan di mana anggota organisasi merasa terlibat, memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, dan berkontribusi lebih dari apa yang diharapkan untuk keberhasilan organisasi.

- 2 . Tempat kerja secara signifikan mempengaruhi perilaku OCB.

Lingkungan kerja yang positif

menciptakan kondisi yang mendukung dan mendorong karyawan untuk berperilaku secara proaktif, bekerja sama, memberikan kontribusi di luar tugas-tugas rutin mereka dan berusaha untuk keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

3. Kultur dan tempat kerja bersama-sama memengaruhi perilaku kewarganegaraan yang berwibawa. Dengan demikian, organisasi perlu menjaga dan memperkuat kultur organisasi yang positif, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sebagai upaya bersama untuk merangsang OCB.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang disampaikan, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Indikator yang perlu ditingkatkan dan diperhatikan untuk dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada tenaga pendidik adalah dengan melibatkan kultur organisasi. Organisasi harus mampu memperhatikan inovasi dan ide-ide yang disampaikan oleh tenaga pendidik, memberikan ruang dan kesempatan yang sama untuk setiap pendidik berekspresi, rutin mengevaluasi hasil kerja, memenuhi

kebutuhan karyawan dalam pekerjaan, memberikan kedisiplinan untuk terus bekerja secara detail dan akurat, memberikan perhatian pada masalah yang muncul, serta mempertahankan dan menjaga stabilitas pekerjaan dari tenaga pendidik.

Indikator yang perlu ditingkatkan dan diperhatikan untuk dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada tenaga pendidik adalah dengan melibatkan peningkatan kualitas dan kenyamanan dari lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik. Organisasi harus memperhatikan bangunan yang baik, ruang kerja yang luas, ventilasi yang cukup, tersedianya tempat ibadah, adanya kemudahan akses serta tidak adanya kebisingan yang mengganggu fokus kerja dari tenaga pendidik. Di sisi lain, lingkungan kerja non fisik juga perlu diperhatikan meliputi struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan pemimpin, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran.

2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mencari antecedent lain yang berpengaruh bagi *organizational citizenship behavior* diluar model penelitian ini agar memperoleh hasil penelitian yang variatif. Model penelitian ini bisa diujikan untuk objek, setting, jumlah sampel dan alat analisis yang berbeda untuk memungkinkan adanya perbedaan hasil pengujian dan analisis sehingga dapat menciptakan *gap research* untuk peneliti selanjutnya.