

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan data penelitian dan hasil analisis data yang telah diuraikan di BAB IV, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Artinya, kepribadian yang baik dapat mengakibatkan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru di Yayasan Tarakanita Wilayah Tangerang
2. Iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Artinya iklim organisasi yang baik dapat mengakibatkan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru di Yayasan Tarakanita Wilayah Tangerang
3. Kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap iklim organisasi. Artinya kepribadian yang baik dapat mengakibatkan peningkatan iklim organisasi Guru di Yayasan Tarakanita Wilayah Tangerang

Berdasarkan temuan-temuan di atas dapat disimpulkan kepribadian dan iklim kerja mengakibatkan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru di Yayasan Tarakanita Wilayah Tangerang

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, implikasi yang merupakan konsekuensi logis dari kesimpulan penelitian yang ditindaklanjuti dengan upaya perbaikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru di Yayasan Tarakanita Wilayah Tangerang

1. Untuk meningkatkan OCB dapat dilakukan dengan meningkatkan kepribadian. Peningkatan kepribadian, dengan cara membantu orang lain (partisipasi) dalam melakukan aktivitas tanpa pamrih, menghormati keputusan orang lain, sportif, tindakan taat terhadap aturan organisasi.
2. Untuk meningkatkan OCB dapat dilakukan dengan meningkatkan iklim organisasi, upaya peningkatan iklim kerja dengan cara kepedulian sesama guru, kerja tim yang solid antar pegawai, komunikasi yang baik, menciptakan lingkungan kerja serta membangun kehangatan.
3. Upaya peningkatan kepribadian dapat dilakukan dengan meningkatkan iklim organisasi, karena dalam hasil penelitian kepribadian dipengaruhi positif oleh iklim organisasi, maka dapat ditingkatkan dengan iklim organisasi dengan cara menjaga emosi yang stabil (*emotional stability*), mengambil keputusan secara berhati-hati (*conscientiousness*), ekstrasversi (*extroversion*), mudah akur atau mudah bersepakat (*Agreeableness*).

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan dan implikasi dari hasil penelitian mengenai pengaruh kepribadian, dan iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dikemukakan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Yayasan memperhatikan kembali pemberdayaan dan kepuasan kerja guru dengan mengimplementasikan pada kehidupan sehari-hari di yayasan. Melalui perbaikan iklim organisasi guru, oleh karenanya penataan kembali suasana lingkungan yayasan untuk meningkatkan iklim organisasi, selain itu perlu direncanakan program perbaikan ruang kerja guru setiap tahunnya.
2. Saran kepada guru Yayasan Tarakanita Wilayah Tangerang. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi menjadikan guru Yayasan Tarakanita Wilayah Tangerang semakin hari semakin dituntut profesionalitasnya. Hal ini dimaksudkan agar dapat meningkatkan kualitas lulusannya. Oleh karena itu, guru Yayasan Tarakanita Wilayah Tangerang dituntut untuk dapat mewujudkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk mengimbangi tuntutan peningkatan profesionalitasnya.
3. Bagi para peneliti yang lain, dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan rujukan dalam rangka penelitian yang serupa atau bahkan mengembangkan penelitian ini ke dalam cakupan wilayah penelitian yang lebih luas.

