

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Pihak Yayasan Pangudi Luhur di awal sudah menanamkan pada karyawannya bahwa mereka bekerja di yayasan sosial, bekerja tidak hanya semata – mata mencari uang tetapi merasa terpanggil oleh Tuhan. Pada kenyataannya belum semua karyawan menampilkan perilaku OCB, masih terdapat karyawan yang bekerja hanya sesuai dengan deskripsi pekerjaannya. Penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran “besar” *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Yayasan Pangudi Luhur, khususnya yang ada di kota Semarang. Data penelitian yang diperoleh tidak dimaksudkan untuk mencari penjelasan, menguji hipotesis, membuat prediksi, maupun mempelajari implikasi. *Standard score* OCB yang diperoleh menggambarkan besarnya OCB yang dilihat berdasarkan data pada angket identitas yang terdiri dari jenis pekerjaan, jenis kelamin, usia, pendidikan, lama kerja, dan golongan atau pangkat. Hasil penghitungan yang diperoleh dapat dilihat selengkapnya pada lampiran yang telah disediakan.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini adalah beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai acuan oleh pihak – pihak di bawah ini:

1. Bagi Staf Edukatif dan Non edukatif
  - a. Karyawan tetap mempertahankan perilaku *altruism*, *courtesy*, dan *conscientiousness* dengan cara selalu bersikap peka terhadap segala hal yang terjadi di tempat kerja dan memiliki keinginan untuk melakukan tindakan yang tidak merugikan kantor.
  - b. Karyawan hendaknya menumbuhkan perilaku *sportsmanship* dan *civic virtue* dengan cara membiasakan diri bersikap toleran terhadap hal – hal yang kurang menyenangkan dan ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang ada di tempat kerja.
2. Bagi Pihak Sekolah dan Yayasan
  - a. Sekolah atau yayasan sebaiknya memberikan pengertian dan pemahaman pada karyawan, terutama para calon pegawai bahwa melakukan perilaku diluar deskripsi pekerjaan (*organizational citizenship behavior*) bermanfaat bagi organisasi tempatnya bekerja (sekolah) dan karyawan.
  - b. Sekolah atau yayasan hendaknya mendorong tumbuhnya perilaku OCB (*organizational citizenship behavior*) pada karyawan dapat dilakukan dengan cara memasukkan kriteria perilaku OCB dalam penilaian

kinerja serta pemberian kompensasi atau *reward* terhadap karyawan yang secara intensif menampilkan OCB dalam bekerja.

- c. Sekolah atau yayasan dapat merancang model kegiatan lain atau menyisipkan materi dalam kegiatan – kegiatan tahunan yang “menembak” aspek *sportsmanship* dan *civic virtue* karyawan secara tidak langsung, sehingga harapannya dapat meningkatkan perilaku OCB karyawan yang bersangkutan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti hendaknya meneliti perilaku OCB pada karyawan yang tidak hanya berstatus sebagai pegawai tetap, tetapi juga yang berstatus sebagai calon pegawai, pegawai kontrak (pegawai tidak tetap), dan pegawai honorer agar mendapatkan gambaran perbedaan besarnya OCB pada pegawai – pegawai tersebut.
- b. Penelitian ini bersifat deskriptif sehingga format penyusunan, isi, dan pembahasan perlu diperhatikan karena disesuaikan dengan kebutuhan penelitian deskriptif itu sendiri.