

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Hasil penelitian ini telah menjawab rumusan masalah, tujuan penelitian, dan hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, beberapa hal yang dapat disimpulkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepribadian *agreeableness* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan *coffee shop* di Yogyakarta. Hal ini berarti semakin tinggi kepribadian *agreeableness*, maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan *coffee shop* di Yogyakarta. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kepribadian *agreeableness* maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* (OCB). Dari hasil penelitian, kepribadian *agreeableness* memberikan sumbangan efektif sebesar 26,2% terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan 73,8% disebabkan oleh variabel lain. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan *coffee shop* di Yogyakarta memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) yang sedang.

#### **B. Saran**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis kepada banyak pihak. Oleh karena itu, adapun saran yang berkenaan dengan hasil penelitian ini yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan model penelitian yang lebih komprehensif karena hasil penelitian ini mendapatkan hasil 30,1% sehingga perlu menambahkan variabel lain atau variabel pemoderasi untuk memperkuat hasil penelitian yang dapat memoderasikan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang lebih solid atau kuat. Variabel moderasi ini merupakan variabel yang memperkuat hubungan antara kepribadian *agreeableness* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Sehingga penambahan variabel pemoderasi akan memberikan pengetahuan baru dalam pengembangan keilmuan psikologi di bidang Psikologi Industri dan Organisasi terutama terkait dengan bahasan *organizational citizenship behavior* (OCB).
2. Bagi subjek penelitian yaitu karyawan perlu memperhatikan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimiliki. Hal ini penting dilakukan karena adanya *organizational citizenship behavior* (OCB) mendorong karyawan untuk dapat peduli mengenai pekerjaan dan solusi atas setiap permasalahan dan tangguh dalam menghadapi tantangan dalam bekerja.
3. Bagi owner yaitu perlu memberi pengenalan mengenai perilaku prososial *organizational citizenship behavior* (OCB) yang sangat perlu diciptakan oleh karyawan yang dapat dilakukan pada saat evaluasi kerja, serta menekankan pentingnya *organizational citizenship behavior* (OCB) bagi karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang semakin baik.

