

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *growth mindset* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) Polda DIY. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *growth mindset* membuat pola pikir seseorang lebih berkembang dan mampu mengevaluasi hasil kerja, sehingga pemikiran tersebut dapat menimbulkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan bersedia melakukan upaya agar performa meningkat dan berusaha melakukan perbaikan citra organisasi. Sebaliknya, semakin rendah *growth mindset* menjadikan seseorang tidak mampu berpikir dengan cepat untuk mengambil tindakan dan mudah tertekan ketika mendapatkan tugas yang rumit, sehingga pola pikir tersebut menjadikan seseorang tidak mau memberikan pertolongan kepada organisasi, menginginkan imbalan jika organisasi menginginkan kinerjanya meningkat, dan jika tidak diawasi maka seseorang tidak mampu memperlihatkan pelayanan terbaik.

Hasil koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,525. Hal tersebut menunjukkan bahwa *growth mindset* memberikan sumbangan efektif 52,5% terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh banyak faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti *adversity quotient*, *cohesiveness*, *leader member exchange*, dan *perceived organization support*.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Subjek

Bagi subjek, diharapkan untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)-nya melalui peran dari *growth mindset* seperti jika mendapatkan pekerjaan yang rumit maka tetaplah semangat untuk menyelesaikan dengan optimal, jangan mudah tertekan saat mendapatkan tugas yang berat, belajar untuk berpikir secara cepat tepat dalam menyelesaikan tugas dan lakukan evaluasi performa walaupun di luar pengawasan organisasi serta tanpa imbalan.

2. Bagi Pihak Kepolisian

Bagi pihak kepolisian, sebaiknya lebih memperhatikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) para anggota Polisi terutama di bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) sebagai garda terdepan yang langsung berhadapan dengan masyarakat, seperti bisa dengan menggunakan skala dalam penelitian ini saat *screening* perekrutan personel dari awal masuk ke SPKT, sehingga personel yang menempati bidang tersebut telah memiliki *growth mindset* yang membuat pihak kepolisian tidak perlu melakukan upaya yang besar untuk menumbuhkan *growth mindset* dalam diri personelnnya. Akan tetapi, pihak kepolisian bisa juga meningkatkan kembali *growth mindset* melalui pemberian pelatihan tentang pola pikir yang maju, menanamkan pola pikir untuk cepat tepat dalam melayani masyarakat dengan

tidak membedakan status sosial, dan mengadakan evaluasi kinerja secara profesional serta terstruktur. Hal ini diupayakan agar personel memiliki *growth mindset* yang semakin tinggi dan terus berkembang seiring kemajuan teknologi serta situasi yang dinamis.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti dengan melakukan metode penelitian yang berbeda seperti mengadakan pelatihan untuk meningkatkan *growth mindset* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selain itu, peneliti selanjutnya juga bisa melakukan penelitian menggunakan metode perbandingan *independent sampel test* dengan melakukan penelitian dengan subjek yang sama dalam penelitian ini, namun diteliti di beberapa daerah agar bisa membandingkan tingkat *growth mindset* maupun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada subjek yang sama sebagai data perbaikan organisasi untuk memaksimalkan kembali citra baik institusi di mata masyarakat. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat meneliti dengan menggunakan subjek maupun tempat penelitian yang berbeda.