

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan persepsi keadilan dengan OCB pada karyawan di UIN SUSKA Riau. Artinya, semakin tinggi iklim organisasi dan persepsi keadilan yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi OCB yang dimiliki karyawan. Begitu sebaliknya, semakin rendah iklim organisasi dan persepsi keadilan yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah pula OCB yang dimiliki karyawan.

B. Saran

Dalam penelitian ini, ada beberapa saran yang diajukan oleh peneliti, antara lain yaitu :

1. Bagi karyawan di UIN SUSKA Riau

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa iklim organisasi, persepsi keadilan dan OCB berada pada kategori sedang, sehingga perlu untuk diperbaiki agar karyawan sebagai garda depan di Universitas ini menjadi lebih baik lagi. Karyawan dituntut untuk menciptakan iklim yang harmonis antara sesama karyawan dengan cara mengadakan acara kekeluargaan seperti makan bersama, arisan serta kegiatan-kegiatan lainnya. Kesadaran dan kemauan serta nilai-nilai keberagaman juga dibutuhkan karyawan menyadari tanggung jawabnya agar tercipta lingkungan yang kondusif dan



harmonis, sehingga misi *world class university* di UIN suska Riau dapat terlaksana dengan baik.

2. Bagi UIN SUSKA Riau

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa iklim organisasi, persepsi keadilan dan OCB berada pada kategori sedang, sehingga pihak UIN SUSKA Riau dapat menciptakan iklim organisasi dan persepsi keadilan yang lebih baik lagi, dengan cara memperkuat kegiatan-kegiatan seperti seminar antar sesama karyawan untuk menciptakan lingkungan yang harmonis sehingga dapat meminimalisir persepsi yang negative antar sesama karyawan, agar karyawan terdorong untuk memiliki OCB yang lebih baik lagi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kelemahan dan kekurangan yang terdapat didalamnya. Berdasarkan hasil penelitian yang menemukan bahwa sumbangan efektif antara iklim organisasi dan persepsi keadilan dengan OCB hanya sebesar 25,3%. Maka peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperhatikan faktor lain yang mempengaruhi perilaku OCB, seperti kepuasan kerja, motivasi kerjadan variable variabel lainnya, sehingga nantinya akan diketahui factor-faktor apa saja yang sangat mempengaruhi OCB pada karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.