

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan oleh Peneliti mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal tersebut berdasarkan hasil perhitungan *Path Coefficient* pada tabel IV.16 , dapat dilihat nilai *Original Sample* sebesar 0,424, *T-Statistic* sebesar $4.829 > 1,99$ dan nilai *P Values* sebesar $0,000 < 0,005$. Hal ini berarti, semakin baik budaya organisasi suatu sekolah dari segi budaya birokrasi, budaya inovatif, dan budaya suportif maka akan semakin tinggi juga tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)nya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal tersebut berdasarkan hasil perhitungan *Path Coefficient* pada tabel IV.16, dapat dilihat nilai *Original Sample* sebesar 0,467, *T-Statistic* $4,697 > 1,99$

dan *P-Values* sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti, semakin adil seorang guru diperlakukan, baik dari penghargaan maupun perlakuan dari seluruh pihak di sekolah maka akan semakin tinggi juga tingkat OCBnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal tersebut berdasarkan hasil perhitungan *Path Coefficient* pada tabel IV.16, dapat dilihat nilai *Original Sample* sebesar 0,347, *T-Statistic* sebesar 3,288 $> 1,99$ dan nilai *P Values* sebesar $0,000 < 0,005$. Hal ini berarti jika guru memiliki komitmen yang tinggi pada sekolah tempat ia mengajar, maka akan semakin tinggi juga tingkat OCBnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
4. Dari hasil uji parsial yang dihitung melalui Uji T didapatkan hasil variabel yang paling mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah variabel Budaya organisasi dengan hasil T-statistic sebesar 4,829.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal tersebut didapatkan berdasarkan hasil perhitungan dari Uji F yaitu F Hitung sebesar $6,613 > F$ Tabel 2,72 (yang didapatkan dari tabel terlampir). Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa

budaya organisasi, keadilan organisasi dan komitmen organisasi yang berjalan dengan baik atau tingkatnya tinggi, maka akan baik atau tinggi juga perilaku OCBnya.

B. Implikasi

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari (Winarsih et al., 2020), dan (Masyarah et al., 2015). Dalam penelitian ini ditemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb), keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb), komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb), dan budaya organisasi, keadilan organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb).

Berdasarkan penelitian ini pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dengan indikator *Organizational* memiliki nilai tertinggi dengan presentase sebesar 52.10% dan mean sebesar 253.5 serta dengan instrumen “Saya secara sukarela menyelenggarakan kegiatan sosial untuk sekolah” dan ” Saya memberikan ide inovasi untuk kemajuan sekolah”. Hal ini menjelaskan bahwa responden merasa senang apabila dapat memberikan manfaat kepada organisasi atau sekolahnya dengan cara menyelenggarakan kegiatan sosial atau memberikan ide inovasi dimana hal tersebut diharapkan akan dapat membantu sekolah untuk mendapatkan hasil terbaik sehingga tujuan-tujuan yang dimiliki dapat tercapai.

Sedangkan pada indikator *Individual* memiliki nilai terendah dengan presentase sebesar 47.90% dan mean sebesar 233.1 dengan instrumen "Saya bersedia membantu siswa di luar jam sekolah untuk menjelaskan materi" dan "Saya secara sukarela membantu guru lain yang memiliki beban kerja yang berat". Hal ini berarti bahwa guru belum memiliki ketersediaan untuk membantu sesama individu seperti guru dan siswa. Saran untuk Guru dapat membangun hubungan yang baik antar individu (siswa maupun guru) dengan terjalinnya hubungan yang baik maka akan timbul dorongan untuk membantu sehingga dari hal itu nantinya akan memberikan manfaat untuk sekitar yang dapat membantu kemajuan sekolah.

Untuk variabel budaya organisasi dengan indikator budaya suportif merupakan variabel persentase tertinggi dengan persentase sebesar 34.41%, mean sebesar 247.7 dan dengan instrumen "Saya berusaha menjalin kerjasama dengan guru lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi sekolah", "Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan kepala sekolah", "Jika timbul permasalahan di tempat kerja, selalu diselesaikan secara bersama-sama". Hal ini dapat diartikan bahwa guru saat bekerja berusaha untuk melakukan koordinasi yang baik terhadap rekan kerja dan kepala sekolah sehingga apabila timbul suatu masalah dapat diselesaikan secara bersama sama dimana hal tersebut dilakukan untuk menciptakan budaya yang baik sehingga membuat guru nyaman dalam bekerja

Sedangkan indikator terendah ada pada indikator budaya birokrasi dengan presentase sebesar 32.02%, dengan mean sebesar 230.5, dan dengan instrumen “Sekolah mempunyai aturan yang dibuat dengan tujuan menanamkan kedisiplinan pada seluruh pihak yang ada di sekolah” dan “Sekolah memiliki kesepakatan yang jelas mengenai pedoman pelaksanaan tugas yang benar dan yang salah“. Hal ini berarti sekolah masih belum menanamkan kedisiplinan yang baik kepada seluruh pihak dan belum memiliki kesepakatan yang jelas mengenai pelaksanaan tugas. Saran untuk kepala sekolah SMK Yayasan PGRI Jakarta Timur sebaiknya dapat memberikan arahan yang lebih terstruktur dan jelas serta dapat membuat peraturan dengan sanksi tegas yang dapat menanamkan kedisiplinan bagi seluruh pihak sehingga proses menjalankan tugas dapat lebih efektif hasilnya.

Selanjutnya pada variabel keadilan organisasi dengan indikator tertinggi ada pada indikator keadilan distributif yang memperoleh persentase sebesar 33.90%, dengan mean sebesar 240, dan dengan instrumen “Saya merasa jadwal kerja saya diberikan secara adil”, “Saya pikir tingkat upah Saya diberikan secara adil”, “Saya menganggap beban kerja Saya cukup adil“. Hal ini berarti bahwa guru saat bekerja diberikan keadilan terutama terkait dengan upah dan jadwal kerja oleh kepala sekolah.

Sedangkan indikator terendah ada pada indikator keadilan interaksional dengan presentase sebesar 32.67%, dengan mean sebesar 231.25, dan dengan instrumen “Saya merasa bahwa tanggung jawab

pekerjaan saya diberikan secara adil”, “Kepala sekolah memperlakukan saya dengan hormat dan bermartabat”, “Kepala sekolah menunjukkan kepedulian terhadap hak-hak saya sebagai pekerja”, “Kepala sekolah menjelaskan dengan sangat jelas setiap keputusan yang dibuat tentang pekerjaan saya”. Hal ini memiliki arti bahwa guru merasa saat bekerja belum diperlakukan secara adil oleh kepala sekolah karena hak-haknya sebagai pekerja belum cukup diperhatikan serta diberikan penjelasan yang jelas mengenai setiap keputusan yang berkaitan tentang guru sehingga guru kurang merasa terhormat dan bermartabat. Saran kepada kepala sekolah sebaiknya dapat lebih peduli untuk memperhatikan hak-hak guru serta memberikan penjelasan yang jelas saat mengambil keputusan sehingga guru merasa dihargai.

Untuk variabel komitmen organisasi, indikator tertinggi ada pada indikator komitmen kontuitas yang memperoleh persentase sebesar 38.17% dengan mean sebesar 229.3, dengan instrumen “Akan sangat sulit ntuk meninggalkan sekolah ini, bahkan jika saya ingin”, “Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk sekolah ini adalah bahwa keluar akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar”, “Salah satu dari sedikit konsekuensi serius meninggalkan sekolah ini adalah kehilangan hal-hal yang sudah saya perjuangkan sejak dulu”. Hal ini berarti bahwa untuk meninggalkan sekolah tempat guru mengajar saat ini terasa berat bagi guru dikarenakan banyak pertimbangan yang harus dipikirkan secara matang mulai dari takut kehilangan hal-hal yang sudah lama diperjuangkan maupun

harus mengorbankan hal pribadi lainnya sehingga disini berarti guru memiliki komitmen yang kuat.

Sedangkan indikator terendah ada pada indikator komitmen afektif dengan presentase sebesar 25.06%, dengan mean sebesar 150.7, dan dengan instrumen “Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di sekolah ini”, “Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan sekolah”, “Saya merasa bagian dari keluarga sekolah ini”. Hal ini berarti bahwa guru masih memiliki keterikatan yang kurang dengan sekolah. Saran untuk SMK Yayasan PGRI Jakarta Timur dapat membangun suasana kekeluargaan yang baik dengan memperhatikan kesejahteraan guru sehingga guru merasa nyaman dan tidak berpikir untuk meninggalkan sekolah.

Besarnya indikator tiap variabel menjelaskan bahwa indikator ocb-individual pada variabel OCB, indikator budaya suportif pada variabel budaya organisasi, indikator keadilan interaksional pada variabel keadilan organisasi, dan indikator komitmen kontinuitas pada variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang kuat pada variabel *organizational citizenship behavior* (OCB).

Berdasarkan penjelasan di atas, faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) tidak hanya budaya organisasi, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi. Akan tetapi terdapat faktor lain yang juga memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) namun tidak diteliti dalam penelitian ini. Meskipun demikian, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa faktor

yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah budaya organisasi, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi.

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari dalam penelitian yang dilakukan masih belum sepenuhnya secara mutlak, sehingga tidak menutup kemungkinan untuk dilakukannya penelitian lanjutan agar penelitian semakin luas jangkauannya.

1. Variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB), tidak hanya dipengaruhi oleh budaya organisasi, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lainnya yang belum diteliti oleh peneliti.
2. Hasil penelitian ini hanya berlaku pada Guru Yayasan SMK PGRI Jakarta Timur dan tidak sepenuhnya dapat disamakan dengan guru di sekolah dan wilayah lain karena karakteristik dari masing-masing responden pasti berbeda.
3. Keterbatasan waktu pada saat ini dalam kondisi pandemic Covid-19 dimana pelaksanaan penelitian dilakukan secara online juga keterbatasan biaya yang dimiliki oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian.

D. Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan, implikasi, dan keterbatasan penelitian yang telah dijelaskan di atas, Peneliti memberikan saran untuk penelitian selanjutnya sebagai bahan masukan yang bermanfaat, diantaranya yaitu:

1. Peneliti lainnya jika ingin menghitung dapat menggunakan teknik analisis data yang lain seperti Amos maupun SPSS. Dikarenakan dalam penelitian ini Peneliti telah menggunakan aplikasi SMART PLS.3. Hal ini untuk menjadi perbandingan hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi perhitungan lain.
2. Dikarenakan jumlah variabel dalam penelitian ini hanya empat, maka disarankan Peneliti lain dapat menambah variabel baru agar semakin banyak penelitian yang bervariasi serta dapat mendambah *insight* baru dengan menggunakan variabel yang lain.