

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan secara empiris melalui deskripsi, pengolahan data statistik, interpretasi dan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Peneliti menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel keberagaman terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai original sample sebesar 0,364 dan t-statistics $> 1,96$ yaitu 4,267. Hal ini menunjukkan semakin tinggi perbedaan pada guru SMK Negeri di Jakarta Selatan, maka akan semakin tinggi pula kecenderungan munculnya perilaku saling membantu antar peran pada guru SMK Negeri di Jakarta Selatan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai original sample sebesar 0,150 dan t-statistics $> 1,96$ yaitu 2,021. Hal ini menunjukkan semakin baik dan harmonis iklim organisasi yang tertanam pada guru SMK Negeri di Jakarta Selatan, maka akan semakin tinggi pula kecenderungan munculnya perilaku saling membantu antar peran pada guru SMK Negeri di Jakarta Selatan

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai original sample sebesar 0,337 dan t-statistics > 1,96 yaitu 3,377. Hal ini menunjukkan semakin tinggi rasa komitmen yang tertanam pada guru SMK Negeri di Jakarta Selatan, maka akan semakin tinggi pula kecenderungan munculnya perilaku saling membantu antar peran pada guru SMK Negeri di Jakarta Selatan
4. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel keberagaman, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan hasil perhitungan F_{Hitung} Sebesar 30,21 > F_{Tabel} 2,66. Hal ini berarti apabila semakin beragamnya karakteristik yang dimiliki oleh tiap individu, kemudian semakin baiknya iklim yang tercipta pada organisasi, dan semakin besarnya komitmen yang dimiliki oleh tiap individu, maka dapat menumbuhkan rasa saling bekerja sama tanpa adanya paksaan atau secara sukarela oleh para individu yang dalam penelitian ini adalah para guru SMK Negeri di Jakarta Selatan.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu oleh Arbiyanti & Sudibjo (2020), Lubis (2015), Mamman (2012) yang menjadi referensi utama dalam penelitian ini mengenai pengaruh keberagaman, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Dalam

penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh dari variabel keberagaman, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Guru SMK Negeri di Jakarta Selatan.

2. Implikasi Praktis

Penelitian pada 161 guru SMK Negeri di Jakarta Selatan yang meliputi 27 guru SMK Negeri 6 Jakarta, 30 guru SMK Negeri 8 Jakarta, 20 guru SMK Negeri 15 Jakarta, 30 guru SMK Negeri 29 Jakarta, 22 guru SMK Negeri 47 Jakarta dan 32 guru SMK Negeri 57 Jakarta menghasilkan instrument-instrumen penelitian dengan jumlah responden yang sangat setuju (SS) dan setuju (S) terbanyak pada masing-masing variabel keberagaman, iklim organisasi, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*.

Pada variabel keberagaman yang menjadi variabel X1 penelitian ini memiliki indikator dengan jumlah sangat setuju (SS) dan setuju (S) terbanyak yang dipilih ada pada indikator dengan bunyi pernyataan “para guru di sekolah tempat saya bekerja memiliki banyak perbedaan demografi (jenis kelamin, ras, agama, dan lainnya)” merupakan bentuk pendeskripsian variabel keberagaman (X1) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) dengan jumlah responden yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 72 guru dan responden yang memilih setuju (S) sebanyak 77 guru.

Pernyataan pada indikator ini dapat diartikan beberapa SMK yang menjadi objek penelitian ini tidak mempermasalahkan dengan adanya perbedaan-

perbedaan demografi pada setiap elemen yang ada di sekolah termasuk pada para guru yang mengajar di sekolah-sekolah tersebut. Setiap elemen pada sekolah yang menjadi objek penelitian ini dapat dikatakan memiliki rasa toleransi yang tinggi akan adanya perbedaan sehingga perbedaan-perbedaan demografi tersebut tidak membuat adanya diskriminasi dengan kelompok tertentu.

Variabel iklim organisasi yang menjadi variabel X2 penelitian ini memiliki indikator dengan jumlah sangat setuju (SS) dan setuju (S) terbanyak yang dipilih oleh responden adalah indikator dengan bunyi pernyataan bunyi pernyataan “terdapat rasa saling percaya antar guru dalam sekolah tempat saya bekerja” merupakan bentuk pendeskripsian variabel iklim organisasi (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) dengan jumlah responden yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 56 guru dan responden yang memilih setuju (S) sebanyak 81 guru.

Hal ini menjadi sesuatu yang positif bagi iklim organisasi di SMK Negeri yang menjadi objek penelitian ini karena dengan adanya rasa saling percaya antar guru akan membentuk ekosistem yang harmonis di dalam sekolah. Rasa saling percaya yang terjalin antar guru akan mendorong adanya kegiatan saling bertukar gagasan dan dengan adanya kegiatan tersebut maka akan membantu organisasi yang pada penelitian ini adalah SMK Negeri di Jakarta selatan menjadi organisasi yang terus berkembang.

Selanjutnya variabel komitmen organisasi yang menjadi variabel X3 penelitian ini memiliki indikator dengan jumlah sangat setuju (SS) dan setuju (S) terbanyak

yang dipilih oleh responden adalah indikator dengan bunyi pernyataan “saya berkeinginan tetap bekerja disini karena keuntungan yang bisa saya dapatkan” merupakan bentuk pendeskripsian variabel komitmen organisasi (X3) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) dengan jumlah responden yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 30 guru dan responden yang memilih setuju (S) sebanyak 86 guru.

Pernyataan ini dapat diartikan bahwa SMK Negeri di Jakarta Selatan mampu menjadi organisasi yang bisa memberikan *feedback* dengan baik kepada para anggota organisasinya termasuk guru dan membuat guru pada SMK Negeri di Jakarta selatan merasa mendapat keuntungan yang diharapkan sehingga para guru menjadi lebih loyal untuk mengabdikan diri di sekolah tempatnya mengajar.

Serta variabel *organizational citizenship behavior* yang menjadi variabel Y penelitian ini memiliki indikator dengan jumlah sangat setuju (SS) dan setuju (S) terbanyak yang dipilih oleh responden adalah indikator dengan bunyi pernyataan “saya dengan senang hati melayani guru yang baru bergabung di sekolah tempat saya mengajar” merupakan bentuk pendeskripsian variabel (Y) dengan dipengaruhi oleh variabel keberagaman (X1), iklim organisasi (X2) dan komitmen organisasi (X3) dengan jumlah responden yang memilih sangat setuju (SS) sebanyak 51 guru dan responden yang memilih setuju (S) sebanyak 85 guru. Dengan banyaknya responden yang setuju pada indikator ini maka dapat dikatakan kepedulian guru SMK Negeri di Jakarta Selatan sangat besar terlebih kepedulian pada guru yang baru bergabung ke sekolah. Hal ini sangat baik karena guru yang

baru bergabung ke sekolah perlu beradaptasi dan untuk bisa beradaptasi secara maksimal diperlukan bantuan dari guru lainnya yang sudah lama mengajar di sekolah.

Indikator-indikator yang telah dijelaskan untuk mewakili masing-masing variabel pada penelitian ini merupakan indikator yang memiliki nilai positif bagi organisasi yaitu SMK Negeri di Jakarta Selatan dan bagi anggota organisasinya yaitu para guru yang mengajar di sekolah tersebut. Maka nilai-nilai positif dari indikator variabel keberagaman, iklim organisasi dan komitmen organisasi perlu untuk terus dipertahankan dan ditingkatkan agar dapat menunjang dampak positif dari adanya *organizational citizenship behavior* pada guru SMK Negeri di Jakarta Selatan.

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti dalam melaksanakan penelitian ini mengalami beberapa keterbatasan yang dihadapi dan peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Pandemi *Covid-19* yang membuat penelitian ini sempat berhenti selama beberapa waktu karena adanya *lockdown* yang membuat peneliti kesulitan dalam mengambil data lapangan
2. Keterbatasan waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk penelitian ini membuat peneliti kurang memperdalam hasil penelitian ini secara maksimal.

3. Hasil penelitian ini tidak sepenuhnya dapat diaplikasikan kepada SMK Negeri lain di Jakarta Selatan ataupun SMK Negeri di wilayah lain

D. Rekomendasi

1. Bagi Objek Penelitian

- a) Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel keberagaman, didapatkan hasil indikator dengan jumlah responden tidak setuju dan sangat tidak setuju terbesar adalah indikator KE4 sebanyak 6 responden dengan bunyi pernyataan “Saya melihat guru yang memiliki kemampuan dan pengalaman lebih dapat membimbing guru lainnya yang masih kurang memiliki kemampuan dan pengalaman lebih”. Oleh sebab itu rekomendasi dari peneliti mengenai permasalahan ini adalah agar guru yang sudah memiliki kemampuan dan pengalaman lebih mau untuk membimbing guru yang masih minim dengan kemampuan serta pengalamannya dan guru yang masih kurang memiliki pengalaman harus memiliki inisiatif untuk meminta bimbingan dari guru yang sudah punya pengalaman lebih.
- b) Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel iklim organisasi, didapatkan hasil indikator dengan jumlah responden tidak setuju dan sangat tidak setuju terbesar adalah indikator IK8 sebanyak 12 responden dengan bunyi pernyataan “Saya mendapat dukungan dari rekan-rekan kerja saat menyelesaikan tugas sehari-hari”. Oleh sebab itu rekomendasi dari peneliti mengenai permasalahan ini adalah agar para guru yang menjadi objek penelitian ini lebih memiliki

kesadaran untuk saling mendukung satu sama lainnya agar tercipta iklim organisasi yang *supportif*

- c) Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen organisasi, didapatkan hasil indikator dengan jumlah responden tidak setuju dan sangat tidak setuju terbesar adalah indikator KM6 sebanyak 11 responden dengan bunyi pernyataan “Saya merasa berat untuk meninggalkan sekolah ini karena saya tidak yakin akan mendapatkan pekerjaan lain”. Oleh sebab itu rekomendasi dari peneliti mengenai permasalahan ini adalah agar para guru lebih meningkatkan rassa loyalitas dalam mengabdikan pada sekolah tempat masing-masing guru mengajar.
- d) Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel *organizational citizenship behavior*, didapatkan hasil indikator dengan jumlah responden tidak setuju dan sangat tidak setuju terbesar adalah indikator OC9 sebanyak 9 responden dengan bunyi pernyataan “Saya memiliki kepedulian yang tinggi terhadap perkembangan sekolah tempat saya mengajar”. Oleh sebab itu rekomendasi dari peneliti mengenai permasalahan ini adalah agar para guru lebih memperhatikan kembali perkembangan sekolah tempatnya mengajar dan lebih berperan aktif dalam kegiatan yang menunjang perkembangan sekolah.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a) Berdasarkan hasil dari nilai R-Square yang digunakan untuk menilai besar proporsi variansi nilai konstruk laten dependen, pada penelitian ini mendapatkan nilai R-Square sebesar 0,366 atau sebesar 36%. Hasil ini menunjukkan

kemampuan konstruk variabel independent dalam menjelaskan konstruk variabel dependen dikatakan lemah. Maka masih terdapat variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini dan lebih mampu menjelaskan konstruk variabel *organizational citizenship behavior*. Oleh sebab itu direkomendasikan bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel lainnya yang diprediksi dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

- b) Apabila peneliti lain ingin menggunakan variabel yang sejenis, disarankan untuk meningkatkan hasil penelitian ini dan penelitian sebelumnya dengan menambahkan atau menggunakan variabel yang berhubungan dengan variabel yang diteliti pada penelitian ini. Termasuk dengan mengganti objek penelitian yang dapat mempengaruhi hasil penelitian agar penelitian selanjutnya mendapatkan hasil yang lebih bervariasi.