

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. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh langsung yang signifikan dan positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi dengan nilai *original sample* sebesar 0,434 dan $t\text{-statistics} > 1,96$ yaitu 5,976. Hal ini memiliki arti bahwa, jika guru-guru SMK Swasta di Jakarta Timur memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi maka guru akan memiliki perilaku kewargaan organisasi yang kuat.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh langsung yang signifikan dan positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai *original sample* sebesar 0,804 dan $t\text{-statistics} > 1,96$ yaitu 27,191. Hal ini memiliki arti bahwa, jika guru-guru SMK Swasta di Jakarta Timur memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi maka guru akan memiliki komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat mereka mengajar.

3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh langsung yang signifikan dan positif antara komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi dengan nilai *original sample* sebesar 0,498 dan *t-statistics* $> 1,96$ yaitu 6,830. Hal ini memiliki arti bahwa, jika guru-guru SMK Swasta di Jakarta Timur memiliki komitmen yang tinggi terhadap sekolah, maka akan menimbulkan perilaku kewargaan organisasi yang kuat.
4. Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan dan positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi dimediasi oleh komitmen organisasi. Nilai *original sample* sebesar 0,400 dan *t-statistics* sebesar 6,922 $> 1,96$. Hal ini memiliki arti bahwa, keseimbangan kehidupan kerja mampu mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi melalui komitmen organisasi yang ada pada diri guru SMK Swasta di Jakarta Timur.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Pada hasil penelitian yang didapatkan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pradhan et al. (2016), Choi dan Lee (2020), Hartono dan Etikariena (2021), dan Haar dan Brougham (2020) penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

2. Implikasi Praktis

Setelah dilakukan penelitian, berdasarkan hasilnya maka didapatkan implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Pada variabel keseimbangan kehidupan kerja, indikator dengan jumlah persentase tertinggi adalah indikator kehidupan pribadi memberikan energi untuk melakukan pekerja. Indikator tersebut ada pada dimensi *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)* dengan pernyataan yaitu “kehidupan pribadi saya memberikan saya energi untuk melakukan pekerjaan saya”. Hal ini berarti sebagian besar guru merasa bahwa kehidupan pribadi mereka dapat memberikan energi yang baik dalam melakukan pekerjaan. Hal ini baik untuk terus dipertahankan karena akan berdampak terhadap meningkatnya motivasi dan kinerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan guna dapat mendukung tercapainya visi dan misi sekolah.
- b. Pada variabel komitmen organisasi, indikator dengan jumlah persentase tertinggi adalah indikator keinginan untuk menjadi anggota organisasi pada dimensi komitmen afektif dengan pernyataan “saya merasa seperti bagian dari keluarga di sekolah saya”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru merasa dianggap menjadi bagian dari keluarga di sekolah tempatnya mereka bekerja. Hal ini perlu dipertahankan oleh

pimpinan atau kepala sekolah dalam memperhatikan kenyamanan dalam bekerja serta menjaga terjalinnya hubungan kerja yang baik kepada setiap orang yang bekerja di dalam lingkungan sekolah agar setiap orang merasa dihargai dan dianggap seperti bagian dari keluarga. Hal ini tentunya berdampak positif terhadap perilaku kewargaan organisasi guru di sekolah.

- c. Pada variabel perilaku kewargaan organisasi, indikator dengan jumlah persentase tertinggi adalah indikator menghormati dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja pada dimensi *courtesy* dengan pernyataan “saya tidak menyalahgunakan atau mengganggu hak-hak orang lain”. Hal ini memiliki arti bahwa sebagian besar guru tidak menyalahgunakan atau mengganggu hak-hak orang lain. Hal tersebut harus terus dipertahankan oleh masing-masing individu agar terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan terjalin hubungan kerja yang harmonis

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki beberapa batasan sehingga penelitian ini perlu disempurnakan dengan penelitian-penelitian lainnya. Batasan-batasan sebagai berikut:

1. Variabel terikat yaitu perilaku kewargaan organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi melainkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhinya
2. Hasil penelitian ini tidak sepenuhnya dapat diaplikasikan kepada semua sekolah dikarenakan perbedaan karakteristik sekolah di setiap wilayah

yang mempengaruhi kebijakan-kebijakan dan sikap kepala sekolah terhadap masing-masing gurunya.

3. Keterbatasan waktu hingga biaya yang dikeluarkan untuk penelitian ini membuat peneliti tidak dapat memperdalam hasil penelitian ini.

D. Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan, implikasi, dan keterbatasan penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat sebagai berikut:

1. Rekomendasi pertama adalah alangkah baiknya jika penelitian dilakukan dengan lingkup yang lebih luas sehingga hasil dari penelitian selanjutnya dapat mewakili banyak wilayah dan dapat meneliti lebih banyak permasalahan serta solusi yang didapatkan.
2. Jika peneliti lain ingin mengambil variabel yang sama, maka disarankan untuk meningkatkan kualitas penelitian selanjutnya dengan menyempurnakan hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu. Dengan cara menambah jumlah variabel dan mengganti objek penelitian yang sekiranya dapat mempengaruhi hasil dari penelitian. Hal ini dapat dilakukan agar hasil penelitian selanjutnya dapat bervariasi dan beragam.
3. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa besarnya pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi dimediasi oleh komitmen organisasi adalah 6,636 dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa, disarankan untuk menganalisis pengaruh variabel-

variabel lainnya yang sekiranya diprediksi dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi.

4. Penelitian ini menggunakan Smart PLS dengan teknik analisis *Outer Model* dan *Inner Model*. Jika peneliti lain tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa maka dapat menggunakan teknik analisis yang lainnya untuk dapat membandingkan hasil penelitian dan dijadikan referensi. Misalkan, menggunakan SPSS, Amos, dan alat pengolah data lainnya.
5. Jika penelitian ingin diperbaharui, sebaiknya peneliti selanjutnya dapat mengubah atau menggantikan variabel sesuai dengan perkembangan zaman untuk mendapatkan hasil yang terbaru dan sesuai dengan kebutuhan penelitian saat ini.

E. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka Peneliti memiliki saran yang dapat menjadi bahan acuan bagi organisasi, yaitu sebagai berikut:

2. Variabel keseimbangan kehidupan kerja mempunyai skor terendah pada dimensi *Personal Life Interference With Work (PLIW)* dengan pernyataan “kehidupan pribadi saya menguras energi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru tidak terlalu disibukkan dengan hal-hal pribadi ketika melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sebaiknya terus dipertahankan agar guru bisa selalu fokus mendidik murid-muridnya di waktu kerja. Meskipun begitu, dalam hal ini pihak sekolah juga disarankan untuk dapat memberikan kesempatan

setiap guru untuk ikut andil dalam menentukan jam kerjanya terutama terhadap guru yang mengajar lebih dari satu sekolah agar tidak bentrok. Sekolah disarankan untuk tidak memberikan tugas administrasi guru yang terlalu banyak. Hal tersebut agar kehidupan pribadi guru juga bisa diatasi sehingga tidak mengganggu pekerjaannya.

3. Variabel komitmen organisasi memiliki skor terendah pada dimensi komitmen berkelanjutan dengan pernyataan “akan terlalu rugi bagi saya jika saya meninggalkan sekolah saya sekarang”. Dalam hal ini, pihak sekolah disarankan untuk meningkatkan strateginya dalam membangun komitmen guru dengan cara memberikan reward kepada guru yang disiplin dan mempunyai komitmen kerja yang tinggi, memberikan sanksi terhadap guru yang lalai atas tanggung jawabnya, memerhatikan kesejahteraan guru agar guru merasa nyaman terhadap sekolahnya sehingga tidak adanya rasa ingin berhenti atau keluar dari sekolah tempatnya mengajar.
4. Variabel perilaku kewargaan organisasi memiliki skor terendah pada dimensi Altruism dengan pernyataan “saya siap memberikan bantuan sukarela kepada orang disekitar lingkungan kerja saya”. Pada pernyataan ini dapat dilihat bahwa sebagian besar guru tidak siap memberikan bantuan sukarela kepada orang disekitar lingkungan kerja nya. Hal ini berdampak pada tingkat keharmonisan para guru, alangkah baiknya guru memberikan bantuan sukarela yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga terjalin hubungan yang harmonis antar individu dan tercipta situasi yang nyaman dan kompak