

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan analisis mengenai Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kepuasan kerja pada guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

- a. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur.
- b. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pada Guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur.
- c. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Guru SMK Negeri di Kota Jakarta timur.

- d. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh pengaruh secara tidak langsung antara motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dilakukan maka motivasi kerja yang dialami akan tinggi sehingga perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) juga akan meningkat pada guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur.

5.2 Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa motivasi kerja mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini turut mendukung hasil dari beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh oleh (Azalia dkk, 2020), (Ria L & Desi, 2021), dan (Farisi dkk, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung.

2. Implikasi Praktis

- a. Ditemukan pada hasil analisa deskriptif bahwa pada variabel motivasi kerja, indikator dengan jumlah persentase tertinggi adalah indikator jaminan keamanan dalam bekerja. Maka ini membuktikan bahwa keselamatan dan keamanan merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh sekolah itu sendiri. Sekolah harus bisa menjamin keselamatan dan keamanan agar para guru dapat termotivasi dalam

melaksanakan tugasnya dengan lancar sehingga tidak ada guru yang tidak bekerja karena adanya gangguan fisik atau mental.

- b. Ditemukan pada hasil analisa deskriptif bahwa pada variabel *organizational citizenship behavior* (OCB), indikator dengan jumlah persentase tertinggi adalah indikator mengikuti kegiatan sekolah. Maka ini membuktikan bahwa dengan adanya kegiatan yang ada di sekolah guru dapat menambah skill dan kemampuan yang belum pernah dilakukan dan dapat mengexplor dirinya lebih berkembang lagi terhadap dunia luar.
- c. Ditemukan pada hasil analisa deskriptif bahwa pada variabelkepuasan kerja, indikator dengan kepuasan gaji. Maka ini membuktikan bahwa pengaruh tingkat gaji terhadap performa mengajar guru merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam mendukung majunya taraf pendidikan di Indonesia dikarenakan gaji merupakan salah satu komponen pendukung yang amat penting dalam meningkatkan kualitas para pendidik. Dengan gaji guru yang sesuai diharapkan akan meningkatkan kepuasan dalam kualitas pengajar.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada saat pelaksanaan penelitian, peneliti menemukan beberapa keterbatasan sehingga penelitian ini perlu disempurnakan dengan penelitian-penelitian selanjutnya. Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Diantara banyaknya variabel ataupun faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel motivasi kerja, masih banyaknya variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB), seperti variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan lain-lain.
- b. Hasil penelitian tidak dapat diterapkan pada semua sekolah karena adanya perbedaan karakteristik sekolah di setiap wilayah.
- c. Terdapat keterbatasan waktu, biaya dan tenaga dalam pelaksanaan penelitian ini, sehingga peneliti belum dapat melaksanakan penelitian yang lebih mendalam dan komprehensif terkait variabel motivasi kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan kepuasan kerja.

5.4 Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil kesimpulan, implikasi, dan keterbatasan penelitian yang telah peneliti paparkan sebelumnya, maka peneliti memberikan rekomendasi bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan masukan yang bermanfaat, yaitu sebagai berikut:

- a. Peneliti selanjutnya dapat mengeksplor hasil indikator dengan nilai terkecil yaitu pada variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan skor 3.866 pada butir pertanyaan “saya menggantikan guru lainnya apabila berhalangan hadir” dan “saya akan dengan senang hati menerima segala kebijakan yang ditetapkan sekolah meskipun tidak sesuai dengan harapan saya”. Lalu untuk variabel motivasi kerja dengan skor 3.472 pada butir pertanyaan “sekolah mengakui dan menghargai hasil kerja yang saya

lakukan”. Dan kemudian untuk variabel kepuasan kerja dengan skor 3.724 pada butir pertanyaan “saya tidak senang bekerja dengan rekan guru yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah”. Sehingga ini bisa menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya mengapa pertanyaan tersebut bisa menjadi nilai skor paling terkecil.

- b. Peneliti selanjutnya dapat memperluas sampel dan populasi atau bahkan dapat menggunakan metode penelitian lain yang berbedadengan penelitian ini sehingga dapat memberikan hasil yang lebih mendalam dan akurat.
- c. Untuk penelitian serupa di masa yang akan datang, peneliti merekomendasikan agar dapat ditambahkan variabel yang mungkin dapat turut mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB), seperti variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan lain-lain. Sehingga dapat memperkuat dan memperluas penelitian baru tersebut menjadi lebih variatif dibandingkan dengan penelitian ini.
- d. 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 lain untuk membandingkan hasil penelitian dan dijadikan referensi misalnya menggunakan SPSS, Amos, dan sebagainya.