

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama dengan nilai *original sample* 0,694 dan $t - statistics > 1,96$ yaitu 12,966 menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y). Hal ini berarti bahwa, jika kepala sekolah memiliki jiwa pemimpin transformasional yang tinggi, maka para guru pun akan memiliki perilaku kewarganegaraan (*organizational citizenship behavior*) yang tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua) dengan nilai *original sample* 0,202 dan $t - statistics > 1,96$ yaitu 3,012 menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Hal ini berarti bahwa, jika para guru SMK Negeri di Jakarta Barat memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka para guru pun akan memiliki perilaku kewarganegaraan (*organizational citizenship behavior*) yang tinggi.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga dengan nilai F hitung sebesar 106,641 > F tabel 3,05 menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X1) Komitmen

Organisasi (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Hal ini berarti bahwa, jika para kepala sekolah memiliki jiwa pemimpin transformasional dan para guru memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka para guru SMK Negeri di Jakarta Barat akan memiliki perilaku kewarganegaraan (*organizational citizenship behavior*) yang tinggi.

B. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian ini mencakup dua hal, yaitu implikasi teoritis dan praktis. Implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusi bagi perkembangan teori – teori tentang *organizational citizenship behavior*, sedangkan implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior* di kalangan para guru SMK Negeri di Jakarta Barat.

1. Implikasi Teoritis

- a. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Pengukuran kepemimpinan transformasional menggunakan empat indikator menurut Bass dalam Md. Kamrul Hassan (2019), Martin (2015) dan Gary Yukl (2010) yang meliputi idealisasi pengaruh (*idealized attributes/charisma*), motivasi (*inspirational motivating*), intelektual simulasi (*intellectual simulation*) dan konsiderasi individu (*individual consideration*). Hasil penelitian ini menegaskan penelitian sebelumnya oleh Rizwan Qaiser Danish, Umair Hassan dan Nauman Aslam (2014), Aniatul Hazanah, I Wayan Karta dan Joni Rokhmat (2018), dan Adi Purnomo dan Winoto Hadi (2019).

b. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Pengukuran komitmen organisasi menggunakan tiga indikator menurut Allen dan Meyer's dalam Sherlywati (2015) Noe et al., (2010) dan Robbins dan Judge (2015) meliputi komitmen afektif (*commitment affective*), komitmen normatif (*commitment normative*), komitmen berkelanjutan (*commitment continuance*). Hasil penelitian ini menegaskan penelitian sebelumnya oleh Nabila Abid dan Yasir aftab (2015), I Komang Adi Wira dan I Gst Ayu Dewi (2017) dan Maya Dwi Indrawati (2019).

2. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, implikasi praktis dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Hasil dari rata – rata skor hitung indikator pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) diketahui indikator tertinggi terdapat pada kesopanan (*courtesy*) yang berarti guru SMK Negeri di Jakarta Barat memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja dan sebaliknya indikator terendah terdapat pada kepentingan umum (*civic virtue*) yang berarti guru SMK Negeri di Jakarta Barat masih sedikit yang memiliki kesadaran untuk memberikan kontribusi demi kepentingan umum sekolah. Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan saran untuk guru dan kepala sekolah agar meningkatkan kesadaran dalam memberikan kontribusi demi kepentingan umum sekolah seperti bersedia mewakili sekolah dalam kegiatan luar

sekolah, memiliki inisiatif untuk mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan.

- b. Hasil dari rata – rata skor hitung indikator pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) diketahui indikator tertinggi terdapat pada motivasi inspirasional (*inspirational motivation*) yang berarti kepala sekolah SMK Negeri di Jakarta Barat adalah pemimpin yang memiliki visi serta memberikan mereka motivasi inspirasional dalam melakukan kegiatan sehari – hari sedangkan hasil terendah terdapat pada indikator konsiderasi individual (*Consideration individual*) yang berarti kepala sekolah SMK Negeri di Jakarta Barat masih kurang dalam memberikan perhatian terhadap guru. Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan saran untuk kepala sekolah agar mempertahankan visi yang dimilikinya dan memberikan motivasi kepada guru serta meningkatkan perhatian kepada guru seperti bersedia menjadi mentor, memberikan penghargaan kepada guru berprestasi dan bersedia mendengarkan masukan dengan penuh perhatian.
- c. Hasil dari rata – rata skor hitung indikator pada variabel Komitmen Organisasi (X2) diketahui indikator tertinggi terdapat pada komitmen normatif (*normative commitment*) yang berarti guru SMK Negeri di Jakarta Barat bertahan di organisasi dalam hal ini sekolah karena merasa dirinya harus tetap berada di organisasi karena rasa tanggung jawab sedangkan hasil terendah terdapat pada indikator komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yang berarti guru SMK Negeri di Jakarta Barat tidak mempertimbangkan untung – rugi jika ingin meninggalkan pekerjaan atau

organisasinya. Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan saran untuk kepala sekolah dan kepala dinas pendidikan agar meningkatkan gaji guru honorer sehingga kebutuhan guru tercukupi dan bersedia bertahan di organisasi dalam hal ini sekolah.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki kelemahan sehingga diharapkan dapat diperbaiki pada penelitian selanjutnya seperti yang disebutkan berikut ini:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di 6 SMK Negeri Jakarta Barat yang seharusnya terdapat 9 sekolah sehingga tidak memiliki cukup banyak populasi dan menjadi kurang representatif.
2. Faktor – faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini hanya 2 variabel yaitu kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden dalam kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena beberapa faktor seperti perbedaan pemikiran, pemahaman, waktu pengisian kuesioner yang kurang tepat serta faktor kejujuran data, pengisian pendapat responden dalam kuesioner.

D. Rekomendasi Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang positif dan bermanfaat. Rekomendasi tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan (*organizational citizenship behavior*). Peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa, disarankan untuk menganalisis pengaruh variabel – variabel seperti lainnya yang diprediksi dapat mempengaruhi perilaku kewarganegaraan (*organizational citizenship behavior*), seperti budaya organisasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja.
2. Jika peneliti selanjutnya ingin mengambil variabel yang sama, maka rekomendasi dari peneliti adalah tingkatkan kualitas penelitian selanjutnya dengan menyempurnakan hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu, dengan cara menambah jumlah sampel dan mengganti objek penelitian yang sekiranya dapat mempengaruhi hasil penelitian, agar hasil penelitian yang akan datang menjadi lebih bervariasi dan beragam.

