

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Mengacu pada temuan penelitian dan bahasan sebelumnya, didapatkan kesimpulannya bahwa variabel komitmen organisasi memengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Jika seorang guru sudah berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja, maka akan menimbulkan sikap puas terhadap pekerjaannya dan guru tersebut akan merasa senang dan selalu positif saat melakukan pekerjaannya dan akan menghargai setiap pekerjaannya.

Selanjutnya pada variabel kepuasan kerja pada penelitian ini berpengaruh pada *organizational citizenship behavior* secara positif dan signifikan. Jika seorang guru sudah memiliki kepuasan dalam pekerjaannya maka guru tersebut cenderung akan melakukan pekerjaannya melebihi tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya pada variabel komitmen organisasi pada penelitian ini berpengaruh pada *organizational citizenship behavior* secara positif dan signifikan. Jika seorang guru memiliki tingkat komitmen yang tinggi akan berperilaku positif dan mendorong guru tersebut untuk melakukan sikap *extra role* di organisasi dan guru tersebut akan berusaha lebih dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya pada variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* secara positif dan signifikan. Seorang guru yang memiliki komitmen terhadap organisasi tempat dia bekerja mampu meningkatkan kepuasan kerja terhadap pekerjaannya sehingga muncul perilaku *organizational citizenship behavior*.

5.2 Saran

Mengacu pada hasil penemuan yang dilakukan peneliti ini menghasilkan saran, sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Sekolah

Berkaitan dengan komitmen organisasi, dapat dilihat dari hasil jawaban kuesioner pada indikator *affective commitment*, dengan pertanyaan “Saya merasa nyaman dan ingin menghabiskan sisa karir saya di sekolah ini” menunjukkan skor terendah dan peneliti memberikan saran kepada pihak sekolah untuk lebih memperhatikan komitmen seorang guru dengan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, memberikan kesempatan kepada guru dengan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, memberikan kesejahteraan pada guru dengan memberikan *reward* kepada guru yang disiplin karena akan membentuk motivasi guru untuk semangat dalam bekerja.

Berkaitan dengan kepuasan kerja, dapat dilihat dari hasil jawaban kuesioner pada indikator upah, dengan pertanyaan “Saya diberi upah sesuai dengan apa yang saya kerjakan” menunjukkan skor terendah dan peneliti memberikan saran kepada pihak sekolah untuk memberikan sebuah *reward* terhadap guru yang berprestasi atau guru yang sudah berkontribusi besar kepada sekolah dan diberikannya upah lembur atau bonus untuk guru yang bekerja di luar jam kerjanya. Selain itu, pada kuesioner pada indikator promosi, dengan pertanyaan “Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik saya akan dipromosikan” menunjukkan skor terendah dan peneliti memberikan saran kepada pihak sekolah untuk memperhatikan promosi kepada guru karena sesuai dengan UU No. 14 pasal 14 Tahun 2005 disebutkan bahwa guru mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi dalam pekerjaannya. Pihak sekolah bisa memberikan kesempatan promosi terhadap guru yang menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi terhadap sekolah dan memberikan motivasi atau

pelatihan terhadap guru yang belum mendapatkan sertifikasi karena ini bisa menghambat proses pemberian promosi terhadap guru.

Berkaitan dengan *organizational citizenship behavior*, dapat dilihat dari hasil jawaban kuesioner pada indikator *courtesy*, dengan pertanyaan “Saya selalu *sharing* dengan rekan kerja atau atasan mengenai kendala atau kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan” menunjukkan skor terendah dan peneliti memberikan saran kepada pihak sekolah dengan menciptakan dan menjalin komunikasi yang baik antar guru melalui pendekatan psikologis yaitu menciptakan suasana kekeluargaan, sikap kesetaraan bagi semua guru karena sebuah komunikasi yang menunjukkan adanya kesamaan bagi semua guru seperti dalam keterbukaan informasi yang dapat diakses oleh semua guru, memberikan rasa empati yang sama kepada guru, memberikan dukungan dan kesempatan yang sama kepada semua guru dan sering melakukan evaluasi kepada guru terkait masalah pekerjaannya dan pihak sekolah bisa memberikan saran kepada permasalahan tersebut. Pihak sekolah juga dapat melakukan kegiatan pelatihan pendampingan keterampilan komunikasi guru dengan melakukan kegiatan studi banding antar sekolah supaya terbentuknya komunitas guru yang dapat meningkatkan interaksi antar guru dan ini berguna untuk saling mengetahui permasalahan-permasalahan antar sekolah dan solusi yang harus diambil dalam menyelesaikan permasalahan tersebut.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya bisa menjadikan penelitian ini menjadi bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya dalam bidang khususnya komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior* dengan objek penelitian dan metode yang berbeda dari sebelumnya.