

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Rata-rata hasil pengukuran kompensasi pada guru di SD Plus Rahmat Kota Kediri dikategorikan sedang. Hal ini diketahui dari nilai rata-rata yang diperoleh dari skala kompensasi sebesar 63,28, dengan standar deviasi sebesar 7,61.
2. Rata-rata tingkat komitmen kerja pada guru di SD Plus Rahmat Kota Kediri dikategorikan sedang. Hal ini diketahui dari nilai rata-rata yang diperoleh dari skala komitmen kerja sebesar 63,53, dengan standar deviasi 5,52.
3. Rata-rata tingkat perilaku *organizational citizenship behavior* pada guru di SD Plus Rahmat Kota Kediri dikategorikan sedang. Hal ini diketahui dari nilai rata-rata yang diperoleh dari skala *organizational citizenship behavior* sebesar 88,75 , dengan standar deviasi sebesar 8,72.
4. Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi pada guru terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* di SD Plus Rahmat Kota Kediri. Hasil perhitungan dari pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior*, dapat dilihat dari nilai Sig yaitu 0,138 yang lebih besar dari 0,05. Sehingga hipotesis Ho diterima yaitu yang berbunyi tidak terdapat pengaruh antara kompensasi pada guru terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* di SD Plus Rahmat Kota Kediri.

5. Terdapat pengaruh antara komitmen kerja terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* pada guru di SD Plus Rahmat Kota Kediri. Hasil perhitungan dari komitmen kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, dapat dilihat dari nilai Sig yaitu 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis Ha diterima yaitu yang berbunyi terdapat pengaruh antara komitmen kerja terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* pada guru di SD Plus Rahmat Kota Kediri.
6. Terdapat pengaruh antara kompensasi dan komitmen kerja terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* pada guru di SD Plus Rahmat Kota Kediri. Hasil perhitungan dari kompensasi dan komitmen kerja guru terhadap *organizational citizenship behavior*, dapat dilihat dari nilai Sig yaitu 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. sehingga hipotesis Ha diterima, yaitu yang berbunyi terdapat pengaruh antara kompensasi dan komitmen kerja terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* pada guru di SD Plus Rahmat Kota Kediri. Selain itu besar determinan atau pengaruh secara bersama antara kompensasi dan komitmen kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, dapat dilihat dari nilai R Square yaitu sebesar 91,3 %.

B. Implikasi

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan beberapa implikasi yaitu:

1. Implikasi Teoritis

a. Hipotesis 1

Hasil penelitian ini menolak teori dari Deaux, Dane, dan Wrightsman dalam Sarlito W. Sarwono dijelaskan teori ini melihat tingkah laku sosial yang terwujud dengan tingkah laku menolong sebagai sebuah pertukaran antara memberi dan menerima.

Selanjutnya juga menolak pendapat dari dari Fitrianasari yang menyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan *organizational citizenship behavior*.

Hasil uji hipotesis ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Roymond Tan pada tahun 2017, yang menunjukkan tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

b. Hipotesis 2

Hasil penelitian ini mendukung teori teori daya tarik kesamaan dari Krebs dalam Sarlito W. Sarwono, yang menjelaskan bahwa orang memutuskan untuk menolong orang lain karena ada beberapa hal yang mirip atau sama dengan diri penolong. Oleh karena itu, seseorang cenderung akan menolong orang lain yang termasuk anggota kelompoknya (*in group*), dari pada orang yang bukan dalam kelompoknya (*out group*).

Selanjutnya juga mendukung pernyataan dari Ortiz yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang baik maka akan berpengaruh pada munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* pada orang tersebut.

Hasil uji hipotesis ini mendukung penelitian sebelumnya dari Erwin Sri Rahayu pada tahun 2017, yang hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh positif dari komitmen kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

c. Hipotesis 3

Hasil penelitian ini juga mendukung teori dari teori norma sosial (*social norm theory*) dari David G. Myers yang menyatakan bahwa ketika seseorang memberikan pertolongan maka terdapat dua norma sosial yang memotivasi yaitu norma timbal balik dan norma tanggung jawab sosial.

Selanjutnya juga mendukung pendapat dari Sangya Dash, yaitu pemicu dari perilaku *organizational citizenship behavior* sangat luas, yang terdiri atas variabel sikap, karakteristik individu, komponen dalam tempat kerja, praktek *human relationship*, keterlibatan karyawan, dan keterikatan pada pekerjaan.

. Hasil uji hipotesis ini mendukung penelitian sebelumnya dari Ni Nyoman Suryani pada tahun 2019, yang hasilnya terdapat pengaruh positif secara bersama dua variabel kompensasi dan komitmen kerja dengan *organizational citizenship behavior*

2. Implikasi Praktis

- a. Kompensasi yang diberikan akan berpengaruh terhadap perilaku *organizational citizenship behavior*, jika didukung sikap komitmen kerja yang tinggi dari para guru yang mengajar.
- b. Agar para guru memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi maka hal yang harus dilakukan adalah meningkatkan pemberian kompensasi, dan menciptakan suasana yang menumbuhkan komitmen terhadap tempat kerja.
- c. Untuk dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada guru yang mengajar, maka harus meningkatkan dua faktor utamanya yaitu kompensasi dan komitmen kerja. Cara peningkatan penerimaan kompensasi yaitu dengan meningkatkan nilai pada dimensi kompensasi yaitu pada gaji, upah, tunjangan, dan fasilitas kerja. Sedangkan untuk meningkatkan komitmen kerja menurut Martin dan Nicholls, yaitu dengan memberikan kesempatan untuk berkontribusi pada sekolah, memberikan motivasi agar semangat dalam mengajar, dan juga menciptakan lingkungan atau suasana yang kondusif ketika bekerja.

C. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian, dan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka akan diberikan saran kepada beberapa pihak diantaranya, guru, pihak sekolah, dan peneliti berikutnya:

1. Guru

Dari data penelitian dapat ditentukan mana skor item terendah dari pengukuran komitmen kerja dan *organizational citizenship behavior* yang dapat digunakan sebagai saran. Pada komitmen kerja diketahui item terendah yaitu akan berpindah tempat kerja jika ada yang menawarkan gaji besar, karena item tersebut bersifat *unfavorable* dan nilainya rendah maka disimpulkan tingkat komitmen kerja mereka sudah baik.

Kemudian diketahui pada *organizational citizenship behavior* diketahui item terendah yaitu akan bekerja lambat ketika mendapat tugas yang banyak, maka saran yang diberikan sebaiknya jangan memperlambat penyelesaian tugas, jika hal tersebut terjadi maka akan memperbanyak tugas yang belum terselesaikan sehingga akan menambah beban kerja.

2. Sekolah

Dari data penelitian dapat ditentukan mana skor item terendah dari pengukuran kompensasi yang dapat digunakan sebagai saran. Pada kompensasi diketahui skor item terendah yaitu insentif atau upah yang diberikan tidak terlalu besar. Maka saran yang diberikan kepada pihak

sekolah sebaiknya menambah angka insentif yang diberikan kepada para guru untuk meningkatkan motivasi ketika bekerja.

3. Peneliti Selanjutnya

Dilihat dari hasil pengujian hipotesis 1 yang dilakukan yaitu menolak pengaruh antara kompensasi dengan perilaku *organizational citizenship behavior*, maka disarankan untuk dapat menguji hipotesis tersebut di tempat penelitian lain dengan karakteristik tempat yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan, dengan melakukan hal tersebut akan memperbanyak variasi penelitian tentang variabel kompensasi terhadap pengaruhnya pada perilaku *organizational citizenship behavior*.

Kemudian dari hasil uji determinan atau besarnya pengaruh variabel kompensasi dan komitmen kerja terhadap perilaku *organizational citizenship behavior*, yaitu sebesar nilai 91,3 %. Maka terdapat variabel lain yang pengaruh yang berpengaruh terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* sebesar 8,7%. Maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian terkait *organizational citizenship behavior* menggunakan variabel selain kompensasi dan komitmen kerja, untuk menambah variasi hasil penelitian.