

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Hasil akhir dari penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini merekomendasikan bahwa sikap kecintaan terhadap institusi, siswa didik, dan bertanggung jawab akan membentuk ikatan emosional yang tinggi yang tidak diatur oleh ketentuan-ketentuan formal. Bentuk sikap ini menjadi modal dasar pada pembentukan nilai-nilai *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Motif berprestasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil ini merekomendasikan bahwa adanya ketentuan yang mengharuskan seorang guru bersertifikasi memunculkan fenomena tentang keinginan atau motif dari para guru untuk berprestasi. Keinginan tersebut memberikan konsekuensi pada keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, menciptakan metode pembelajaran yang kreatif dan inovatif, dan keinginan untuk selalu menerima umpan balik atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Keinginan-keinginan ini sudah seharusnya diakomodasi oleh institusi (SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo) dalam rangka membentuk aspek-aspek atau dimensi *OCB* yaitu *Civic Virtue* dan *Sportmanship*.

3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini merekomendasikan bahwa iklim kerja, fasilitas, perhatian sesama rekan kerja, perhatian pimpinan akan mampu mendorong penguatan dimensi *OCB altruisme, sportmanship dan civic virtue*.
4. Kecintaan terhadap organisasi, penciptaan metode pembelajaran yang kreatif dan inovatif, iklim kerja dan fasilitas yang mendukung merupakan faktor-faktor yang mampu mendukung penguatan atas komitmen organisasi, motif berprestasi, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*.

## 5.2 Saran

Berdasarkan bahasan teoritis tentang komitmen organisasi, motif berprestasi, dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* serta bukti empiris yang diperoleh dari hasil penelitian ini, maka ada beberapa saran dari penulis sebagai masukan bagi manajemen SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo, sekaligus juga ditujukan untuk penelitian lanjutan berkaitan dengan komitmen organisasi, motif berprestasi, dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, yaitu:

1. Dalam rangka meningkatkan perilaku *organizational citizenship* guru di SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo disarankan untuk:
  - a. Meningkatkan sikap kecintaan pendidik terhadap institusi, tanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga dapat membentuk ikatan emosional yang tinggi tanpa diatur oleh ketentuan formal di sekolah.

- b. Melakukan evaluasi secara terhadap hasil pekerjaan guru dalam rangka mendapatkan umpan balik prestasi guru ke arah pencapaian kepuasan kerja guru dan penilaian kepuasan pelayanan sekolah kepada siswa.
  - c. Melakukan kajian tentang kebijakan struktur pengajian dan insentif atau bonus yang adil.
  - d. Membangun kerjasama yang baik antara atasan dan pimpinan sebagai perwujudan bentuk perhatian dari atasan kepada bawahan serta menciptakan iklim kerja yang mendukung.
2. Manajemen diminta untuk meningkatkan aspek kepuasan kerja karena kepuasan kerja guru menentukan aspek pelayanan sekolah terhadap siswa.
  3. Untuk penelitian lanjutan disarankan lebih banyak memasukkan variabel-variabel lain yang mampu menjelaskan perilaku organizational citizenship. Selain itu hasil ini hanya dapat digunakan pada obyek penelitian yaitu SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo, sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil dan kesimpulan apabila dilakukan untuk obyek yang berbeda.
  4. Majelis Dikdasmen PCM Sidoarjo disarankan untuk menjadikan hasil dari penelitian ini sebagai bahan evaluasi dan masukan terhadap perkembangan Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) dalam rangka meningkatkan kualitas siswa didiknya.