

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisai menunjukkan tidak signifikan, berdasarkan hasil dari probabilitasnya 0,593 lebih besar dari 0,05. Korelasi dua variabel ini $-0,049$ menjauh dari angka 1 dan tanda minus yang menunjukkan bahwa hubungan korelasi semakin rendah. Hasil penelitian ini, pegawai Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan dalam etika kerja Islam tidak mempengaruhi komitmen organisasi. Pegawai beretika kerja sesuai tuntunan Rasulullah Saw. dan tidak ada kaitannya dengan berkomitmen dalam berorganisasi.
2. Pengaruh etika kerja Islam terhadap perilaku anggota organisasi menunjukkan signifikan, berdasarkan hasil dari probabilitasnya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Korelasi dua variabel ini sebesar 0,678 mendekati angka 1 dan tanda plus yang menunjukkan bahwa hubungan korelasi kuat. Hasil penelitian ini, pegawai Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan dalam etika kerja Islam mempengaruhi perilaku anggota organisasi sesuai dengan Pedoman Hidup Islam Warga Muhammadiyah.

Hal tersebut menunjukkan bahwa tujuan bekerja pegawai Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan benar mengikuti sunah Nabi Muhammad Saw. : “sesungguhnya perbuatan tergantung niatnya” dan termotivasi tinggi untuk bekerja di Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan. Cara bekerja pegawai Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan pun baik dalam kepribadian dan hubungan dengan yang lain demi mewujudkan kemitraan dan keadilan antar pihak. Dan mendapatkan prestasi yang diperoleh dari bekerja.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku anggota organisasi menunjukkan tidak signifikan, berdasarkan hasil dari probabilitasnya 0,112 lebih besar dari 0,05. Korelasi dua variabel ini 0,145 mendekati angka 1 dan tanda plus yang menunjukkan bahwa hubungan korelasi sangat lemah. Hasil penelitian ini, pegawai Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan dalam komitmen organisasi tidak mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Faktor komitmen organisasi tersebut, di antaranya adalah keinginan menjadi bagian dalam organisasi, merasa rugi bila meninggalkan organisasi dan merasa memiliki organisasi ini seutuhnya.
4. Pengaruh etika kerja Islam dan komitmen organisasi secara bersamaan terhadap perilaku anggota organisasi menunjukkan signifikan dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kolerasi ganda ini 0,473 mendekati angka 1 dan tanda plus yang menunjukkan bahwa hubungan

korelasi secara bersamaan cukup. Hasil penelitian ini, pegawai Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan dalam etika kerja Islam dan komitmen organisasi secara bersamaan terhadap perilaku anggota organisasi cukup mempengaruhi sebesar 67,9 %. Pengaruh 46,1 % dari luar variabel ini.

Ketika etika kerja Islam menjadi penyemangat dalam tujuan bekerja di Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan dan diiringi tipis dengan komitmen organisasi maka harapan dari perilaku anggota organisasi pada pegawai Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan menjadi tinggi dalam membantu satu sama lain dengan sukarela di luar jam pekerjaannya.

5. Dari uji hipotesis, variabel yang berpengaruh dan signifikan adalah etika kerja Islam, dapat dilihat hasilnya sangat kuat. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa pegawai Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan dalam berkerja di Amal Usaha Muhammadiyah lebih mencari mardhatillah, ridha Allah, untuk kemaslahatan umat dari pada untuk dirinya sendiri dan maisah. Oleh karena itu sebenarnya etika berorganisasi merupakan cerminan dari kepribadian seorang pegawai.

B. Saran

Berdasarkan pada temuan pada hasil penelitian di atas, maka ada beberapa saran dapat disampaikan baik kepentingan praktisi maupun untuk pengembangan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya, adalah sebagai berikut:

1. Kepada Pihak Sekolah

- a. Kepala Sekolah perlu mempertimbangkan aspek perilaku anggota organisasi dari etika kerjanya dan berkomitmen terhadap organisasi seleksi penerimaan guru dan pegawai baru. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas yang pada akhirnya akan membawa pada kemajuan sekolah. Untuk mengetahui aspek etika, komitmen organisasi, dan perilaku kewargaorganisasian sekolah dapat melakukan tes atau wawancara mendalam kepada calon guru dan karyawan. Pada proses rekrutmen, seyogianya juga diungkap juga kompetensi, visi, misi, dan nilai-nilai mereka. Sejauh mana nilai yang mereka miliki, apakah selaras dengan visi misi organisasi Muhammadiyah?
- b. Etika kerja yang dibangun di sekolah dengan senantiasa berpegang teguh pada nilai-nilai ajaran Islam yang sejak awal telah ditanamkan oleh para pendiri sekolah tersebut. Berbagai kebijakan yang dilakukan yang terkait dengan pengembangan sekolah mestinya tidak mengabaikan nilai-nilai ke-Islaman.
- c. Kepala sekolah, guru dan karyawan perlu menciptakan budaya organisasi yang mendukung terhadap peningkatan etika kerja Islam,

komitmen organisasi dan perilaku kewargaorganisasian, yang pada akhirnya akan meingkatkan kinerja guru secara efektif.

- d. Dalam rangka pengembangan SDM kiranya sekolah perlu memasukkan di dalam program kerja berupa kegiatan – kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan kepribadian, dengan memberikan pelatihan agar mereka mampu berpikir inovatif, kreatif dalam memecahkan masalah di sekolah dan lebih produktif dalam pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan atau simulasi *games* interaktif yang seolah-olah mereka diperhadapkan pada masalah yang sering ditemui di sekolah. Pekerjaan ini tidaklah mudah karena berkaitan dengan perubahan *mindset*. Namun dengan seringnya diadakan pelatihan, workshop, dan dukungan kepala sekolah, maka guru akan mampu memiliki kinerja yang baik, yang didasarkan pada budaya organisasi yang baik.
- e. Kepada para guru dan karyawan agar terus berusaha meningkatkan kinerja di sekolah. Hal ini dilakukan untuk menjadikan sekolah menjadi lebih efektif dalam melaksanakan pendidikan.

2. Kepada Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdasmen) Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Yogyakarta

Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Yogyakarta sangat diperlukan peran aktifnya membantu peningkatan kapasitas pegawai di sekolah-sekolah melalui program-program pengembangan yang terarah dan berkelanjutan dalam rangka pembinaan

guru, khususnya berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan etika kerja Islam, komitmen organisasi dan perilaku kewargaorganisasian. Hal ini diharapkan akan semakin meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya akan berdampak pada efektifitas dan peningkatan kinerja sekolah.

Kegiatan Baitul Arqom bagi guru yang selama ini dilakukan, seyogyanya bukan hanya pada saat berstatus sebagai guru baru. Namun demikian, pada saat kenaikan pangkat juga penting diadakan baitul Arqom lanjutan.

Khususnya, Komplek Perguruan Muhammadiyah Yogyakarta perlu dikembangkan dan dibangkitkan semangatnya agar menjadi satu perguruan Muhammadiyah yang sukses di tingkat nasional maupun internasional. Karena di satu kompleks ini ada aset yang sangat besar dari tingkat SD, SMP dan SMA.

3. Kepada para peneliti selanjutnya

- a. Penelitian mengenai peran spiritualitas terhadap kinerja guru dengan variabel mediasi etika kerja Islam, komitmen organisasi dan perilaku anggota organisasi pada pegawai Komplek Perguruan Muhammadiyah Purwodiningratan Yogyakarta masih relatif terbatas dan belum melihat dari banyak aspek. Oleh karena itu salah satu upaya mencari pemecahan masalah yang terkait dengan peningkatan kinerja guru perlu digalakkan penelitian serupa dalam cakupan yang

lebih luas, baik dalam lingkup disiplin ilmu yang sama maupun antar disiplin ilmu.

Kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan karyawan perlu dicermati secara terus menerus. Kemungkinan adanya faktor lain baik faktor psikologis maupun diluar aspek psikologis memberi peluang untuk dikaji kembali secara mendalam.