

## BAB V

### SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

#### 5.1. Simpulan

Penelitian yang dilakukan di Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta dengan tujuan untuk melihat pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening telah merumuskan 7 (tujuh) hipotesis. Selanjutnya, ketujuh hipotesis tersebut diuji menggunakan SEM berbasis varian dengan menggunakan *Smart-PLS*, dengan hasil uji sebagai berikut :

5.1.1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada guru tetap maupun guru tidak tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta. Semakin tinggi etika kerja Islam guru maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasinya begitu pula sebaliknya.

5.1.2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi padaguru tetap maupun guru tidak Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta. Semakin tinggi kepuasan kerja guru maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya begitu juga sebaliknya.

- 5.1.3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* pada guru tetap maupun guru tidak tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta. Semakin tinggi guru menerapkan etika kerja Islam akan semakin tinggi pula OCB guru tersebut begitu pula sebaliknya.
- 5.1.4. Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru tetap maupun guru tidak tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta. Semakin guru puas maka akan semakin tinggi pula OCB guru tersebut.
- 5.1.5. Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa terjadi perbedaan hasil penelitian antara guru tetap dan guru tidak tetap, untuk guru tetap *menunjukkan* pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap *organizational citizenship behavior* guru tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta. Semakin tinggi komitmen guru tetap terhadap Mu'allimin maka akan semakin tinggi juga OCB guru begitu pula sebaliknya. Sedangkan untuk guru tidak tetap *menunjukkan* pengaruh yang tidak signifikan antara komitmen organisasi *terhadap organizational citizenship behavoir* guru tidak tetap Madrasah

Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta. Besar kecilnya komitmen guru tidak tetap tidak berpengaruh terhadap OCB guru tidak tetap.

5.1.6. Hasil uji hipotesis keenam menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior* baik guru tetap maupun guru tidak tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta.

5.1.7. Hasil uji hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* guru tetap dan guru tidak tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta.

## **5.2. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Keterbatasan yang dimiliki penelitian ini, yaitu:

1. Peneliti tidak dapat memberikan kuesioner secara langsung kepada responden dan mendampingi responden dalam mengisi kuesioner. Hal ini disebabkan oleh kesibukan responden dan kendala jadwal mengajar guru yang berbeda. Semua responden tidak dapat menyanggupi untuk menjawab kuesioner secara langsung dan meminta waktu hingga satu minggu. Kendala ini menyebabkan tidak dapat diketahui apakah responden benar-bener mengisi kuesioner dengan baik. Peneliti tidak

dapat secara langsung menjawab hal-hal yang tidak diketahui oleh responden terkait pertanyaan yang ditanyakan dalam kuesioner.

2. Variabel etika kerja Islam tidak memuat item pertanyaan tentang tauhid atau kepercayaan responden tentang keesaan Allah SWT. Padahal tauhid adalah hal yang mendasar dalam Islam. Sikap responden terhadap kepercayaan Allah itu Maha Pemberi Rizki dan Maha Mengawasi juga akan dapat mempengaruhi keikhlasan responden, kejujuran, kedisiplinan dan kesabaran yang secara logis berpengaruh pada kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*.
3. Pada penelitian ini tidak dilakukan pilot testing untuk memastikan bahwa kuesioner benar-benar dapat dimengerti oleh responden. Namun pengukuran relevansi isi maupun cakupan isi secara kualitatif berdasarkan pertimbangan pakar sudah dilakukan.
4. Peneliti hanya melakukan metode survei melalui kuesioner, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis.

### **5.3. Saran**

Disarankan untuk Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta:

1. Tetap mempertahankan etika kerja Islam yang telah diterapkan.
2. Tetap mempertahankan kepuasan kerja yang diperoleh oleh guru.

3. Meningkatkan komitmen organisasi guru tetap dan tidak tetap agar semakin meningkat.
4. Tetap mempertahankan jiwa *organizational citizenship behavior* sesama guru baik guru tetap maupun guru tidak tetap

Disarankan untuk, penelitian selanjutnya

1. Dapat memberikan kuesioner secara langsung kepada responden dan mendampingi responden dalam mengisi kuesioner. Hal ini diharapkan dapat memperbaiki kualitas dari jawaban responden dan mempersingkat waktu.
2. Pada variabel etika kerja Islam, penelitian selanjutnya akan sangat baik jika memuat pertanyaan tentang sikap responden pada kepercayaan bahwa Allah adalah satu-satunya Maha Pemberi Rizki dan Maha Mengawasi segala tindakan mereka. Hal ini diharapkan dapat membuat relevansi isi dan cakupan isi variabel etika kerja Islam dapat ditingkatkan.
3. Pada penelitian selanjutnya juga disarankan untuk melakukan pilot testing agar kuesioner benar-benar dapat dipahami responden. *Pilot testing* dapat dilakukan dengan cara mengujicoba dan mendiskusikan kuesioner dengan kerabat yang memiliki karakteristik sama dengan responden.

