

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan hipotesis yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional, hal ini berarti bahwa peningkatan Karakteristik Pekerjaan mengurangi tingkat perilaku kewarganegaraan organisasional. Hasil ini mendukung H1, yaitu Karakteristik Pekerjaan berpengaruh Positif terhadap PKO.
2. Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional, hal ini berarti bahwa peningkatan keterlibatan kerja mengurangi tingkat Perilaku Kewarganegaraan Organisasional. Hasil ini mendukung H2, yaitu Keterlibatan Kerja berpengaruh Positif terhadap PKO.
3. Keterlibatan kerja tidak mampu memediasi secara kuat pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Hasil ini tidak mendukung H3, yaitu Keterlibatan Kerja memediasi hubungan antara Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap PKO.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yang kemungkinan dapat melemahkan hasilnya. Beberapa keterbatasan dan kelemahan tersebut adalah sampel yang digunakan hanya guru SMA di Surabaya. Selain itu juga, peneliti juga dapat menambah variabel eksogen lain yang dapat mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasional baik secara positif.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian telah dilakukan ada beberapa saran yang dapat diberikan, diantaranya:

1. Pimpinan SMA di Surabaya, hendaknya meningkatkan karakteristik pekerjaan guru khususnya “Banyak variasi dalam pekerjaan”. Berdasarkan hasil deskriptif tersebut menyatakan bahwa SMA di Surabaya harus memperhatikan deskripsi kerja lain seorang guru. Guru tidak hanya mengajar muridnya setelah itu selesai, namun pihak sekolah harus memberikan tanggung jawab lebih kepada guru tersebut untuk membantu atau menyelesaikan urusan sekolah, seperti: memberikan bimbingan belajar, mengikuti keanggotaan pengurusan sekolah dan sebagainya.
2. Pimpinan SMA di Surabaya, hendaknya meningkatkan keterlibatan kerja guru khususnya “Membantu orang lain yang tidak masuk kerja”. Berdasarkan hasil statistik deskriptif menyatakan bahwa pihak sekolah SMA di Surabaya harus menetapkan kepada gurunya untuk selalu memperhatikan guru lain. Berdasarkan pernyataan tersebut hendaknya guru SMA harus segera membantu mengisi kelas yang kosong karena guru lain tidak masuk agar suasana kelas kondusif dan murid-murid menjadi lebih tenang.

3. Pimpinan SMA di Surabaya, hendaknya meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasional pada personal guru khususnya dalam hal “selalu menaati peraturan selama bekerja”. Hal tersebut berarti bahwa guru terkadang patuh pada aturan. Berdasarkan informasi, menyatakan salah satu guru terkadang terlambat datang, terkadang ijin untuk tidak masuk. Hal ini perlu diperhatikan karena guru merupakan patokan atau contoh tauladan bagi muridnya. Hendaknya pihak sekolah SMA memberi peraturan yang mengikat bagi guru-guru yang terlambat atau guru yang ijin tidak masuk.

DAFTAR PUSTAKA

- Chao. K. L., 2012, Relationship among Organizational Commitment, Job Characteristics, Job Satisfaction, and Turnover Intention within Kindergartens: *Journal An Empirical Study in Malaysia*, **國立臺南大學教育研究學報** 第44卷第1期 (民國99.4) : 179-204.
- Chen, Chien-Cheng dan Chiu, Su-Fen. 2009. The Mediating Role of Job Involvement in the Relationship Between Job Characteristics and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Social Psychology*, 149(4), 474–494.
- Darmawati, Dkk., 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Studi Pada Karyawan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*. Diunduh Tanggal: 21 September 2015.
- Ellys. 2013. Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Palembang. *Jurnal Ilmiah. AgrIBA* No.1 Edisi Maret.
- Fadhillah, Lis U. M. 2014. Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Di Universitas Muhammadiyah Surakarta (Ums). *Jurnal Psikologi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali. Imam, 2007, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cetakan IV: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang, ISBN: 979.704.300.2.
- Kartiningasih. 2007. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank

Tabungan Negara (Persero) Cabang Semarang). *Thesis*.
Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana
Universitas Diponegoro Semarang.

Kuncoro. Mudrajad, 2013, **Metode Riset Untuk Bisnis Dan
Ekonomi**. Penerbit:Erlangga.

Mccook. K. D., 2002, Organizational Perceptions And Their
Relationships To Job Attitudes, Effort, Performance, And
Organizational Citizenship Behaviors, *Thesis*, Submitted
To The Graduate Faculty Of The Louisiana State
University And Agricultural And Mechanical College In
Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree
Of Doctor Of Philosophy In The Department Of
Psychology.

Sari, Agrisna Puspita. 2012. **Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja,
Semangat Kerja Dan Karakteristik Karyawan Terhadap
Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai
Variabel Intervening (Studi Pada PT Bank Bukopin Tbk
Cabang Sultan Agung)**. Diunduh Tanggal: 24 September
2015.

Setyarini, Maria. N dan Susty, Anastasia. 2009. **Pengaruh
Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial
Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel
Intervening Pada Bank Perkreditan Rakyat**. *Jurnal
Ekonomi*. Diunduh tanggal: 2 Februari 2016.