

BAB V

KESIMPULAN IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Dari pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dihasilkan beberapa temuan penelitian sebagai berikut :

1. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi pada guru MI kecamatan Kroya, artinya semakin baik iklim organisasi yang ada di madrasah maka semakin baik perilaku kewargaan organisasi.
2. Keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi pada guru MI kecamatan Kroya, artinya semakin baik keadilan organisasi yang diterapkan di madrasah maka semakin baik perilaku kewaragaan organisasi guru.
3. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada guru MI kecamatan Kroya, artinya semakin baik iklim organisasi yang ada di madrasah maka semakin baik kepuasan kerja guru.
4. Keadilan organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan pada guru MI kecamatan Kroya, artinya semakin baik keadilan organisasi yang ada di madrasah maka semakin baik kepuasan kerja guru..
5. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap perilaku kewargaan organisasi pada guru di MI kecamatan Kroya, artinya semakin baik kepuasan kerja yang ada di madrasah maka semakin baik perilaku kewargaan organisasi guru.

6. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh iklim organisasi dan keadilan organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi pada guru MI kecamatan Kroya

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini, untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja pada guru maka kebijakan yang berkaitan dengan kesejahteraan guru harus diperhatikan terutama dari iklim organisasi, dan segi keadilan organisasi. Hal lain yang penting untuk diketahui berdasarkan hasil penelitian ini adalah faktor yang paling dominan untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasi pada guru merupakan keadilan organisasi, maka keadilan organisasi sangat perlu diperhatikan agar perilaku kewargaan organisasi dapat meningkat. Penelitian ini secara teoritis memberikan kontribusi dalam mengembangkan teori perkembangan perilaku kewargaan organisasi.

Hasil dari penelitian ini tentunya memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan karena masih belum banyak yang meneliti tentang kepuasan kerja sebagai variabel mediasi khususnya di Indonesia. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi lebih lanjut dengan memahami konstruk perilaku kewargaan organisasi yang ada pada guru dengan menambahkan faktor lain yang mempengaruhi dari segi iklim organisasi, keadilan organisasi, dan kepuasan kerja. Penelitian ini juga memberikan kontribusi baru untuk penerapan kepuasan kerja dalam dunia pendidikan dengan sampel yang berbeda, serta variabel tambahan yang berbeda.

Hasil penelitian berupaya memaksimalkan perilaku kewargaan organisasi pada guru perlu memperhatikan ketiga variabel yang mempengaruhinya tersebut, yaitu iklim organisasi, keadilan organisasi dan kepuasan kerja pada guru. Hal ini mengisyaratkan bahwa untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasi pada guru dapat dilakukan dengan meningkatkan iklim organisasi, keadilan organisasi dan kepuasan kerja pada guru.

C. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian seperti diuraikan di atas, maka diajukan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Madrasah perlu menciptakan iklim organisasi yang sehat, kondusif dan dapat diterima oleh para warga madrasah khususnya guru, seperti adanya struktur organisasi, standar pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan, dukungan dan komitmen, sehingga jelas arah, tujuan organisasi ke depan, bekerja tanpa keragu-raguan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja maupun perilaku kewargaan organisasi.
2. Madrasah juga perlu memberikan perhatian yang besar pada guru mengenai keadilan organisasi, baik keadilan distributif, keadilan prosedural maupun interaksional. Keadilan organisasi dapat memberikan dampak yang besar bagi organisasi, apabila guru merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi maka guru akan merasa puas dalam bekerja. Sementara itu, apabila karyawan tidak diperlakukan secara adil oleh organisasi mereka cenderung akan tidak puas terhadap organisasi, sehingga akan menurunkan kinerja dan perilaku kewargaan organisasi berkurang atau masa bodoh.

3. Madrasah juga harus memperhatikan kepuasan kerja guru terutama yang menyangkut tentang pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, kelompok kerja. Hal ini penting untuk aktualisasi diri guru. Seorang guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah untuk mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi yang menyebabkan guru akan senang melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah atau bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan mengakibatkan turunnya kinerja dan sebaliknya.
4. Madrasah perlu untuk meningkatkan iklim organisasi, keadilan organisasi dan kepuasan kerja agar perilaku kewargaan organisasi bisa diwujudkan. Terutama iklim organisasi yang menyumbang pengaruh total paling besar dalam mewujudkan perilaku kewargaan organisasi.

