

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Peneliti menggunakan 4 variabel pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior*, *work overload* sebagai variabel moderasi, dan kinerja guru sebagai variabel dependen. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dalam bentuk digital yang dibuat di *google form* dan disebarluaskan melalui aplikasi *whatsapp*. Pengembalian kuesioner yaitu 100% dengan jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 33 responden. Kemudian peneliti mengolah data melalui SmartPLS 4, maka kesimpulannya yaitu:

1. Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika ada kepuasan kerja yang rendah pada guru di SMP Negeri 14 Depok belum tentu memiliki kinerja buruk pula.
2. *Organizational Citizenship Behavior* mempengaruhi kinerja guru secara positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa *organizational citizenship behavior* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 14 Depok.
3. *Work overload* di tempat kerja tidak mempengaruhi kinerja guru secara negatif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa guru yang memiliki *work overload* di SMP Negeri 14 Depok belum tentu memiliki kinerja yang buruk.
4. Tidak ada efek moderasi yang diberikan oleh *work overload* terhadap hubungan kepuasan kerja dengan kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa

*work overload* yang memoderasi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja guru tidak memberikan pengaruh kepada guru di SMP Negeri 14 Depok.

5. Tidak ada efek moderasi yang diberikan oleh *work overload* terhadap hubungan *organizational citizenship behavior* dengan kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa *work overload* yang memoderasi hubungan *organizational citizenship behavior* dengan kinerja guru tidak memberikan pengaruh kepada guru di SMP Negeri 14 Depok.

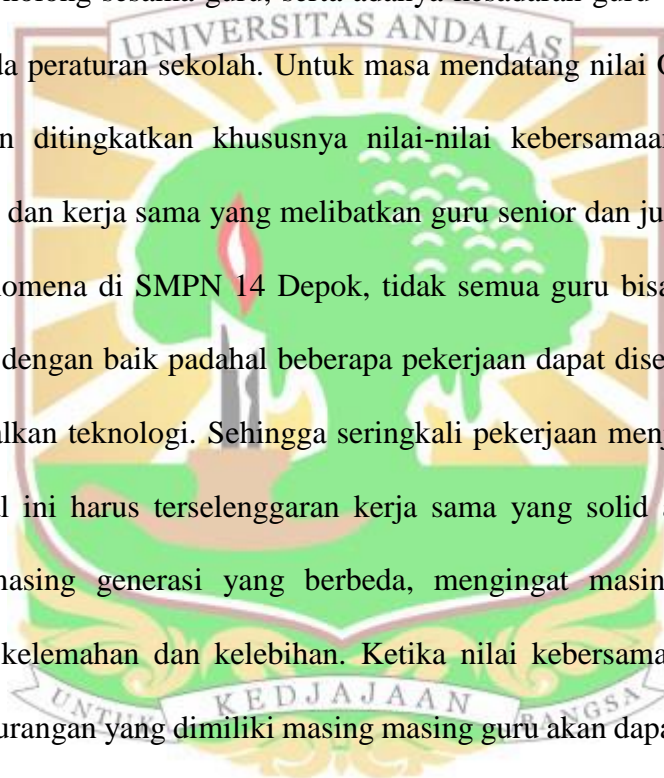
## 5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan beberapa implikasi yang bermanfaat bagi guru SMP Negeri 14 Depok, adapun implikasi penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 14 Depok. Kepuasan kerja yang dirasakan masing-masing guru relatif berbeda beda, walaupun demikian kepuasan kerja dalam penelitian ini membuktikan bahwa variabel ini tidak dapat mendorong meningkatnya kinerja guru, oleh sebab itu sangat penting bagi pengelola sekolah untuk berusaha meningkatkan kepuasan kerja guru seperti memberikan *reward* yang sesuai, adanya kesempatan promosi jabatan, kepala sekolah memberikan supervisi akademik, kompensasi ekstrinsik (pujian dan pengakuan yang didapatkan dari rekan guru yang lain atau kepala sekolah sehingga mendapat umpan balik positif dan langsung), dan menjalin hubungan interpersonal yang lebih harmonis dan peningkatan lingkungan kerja yang

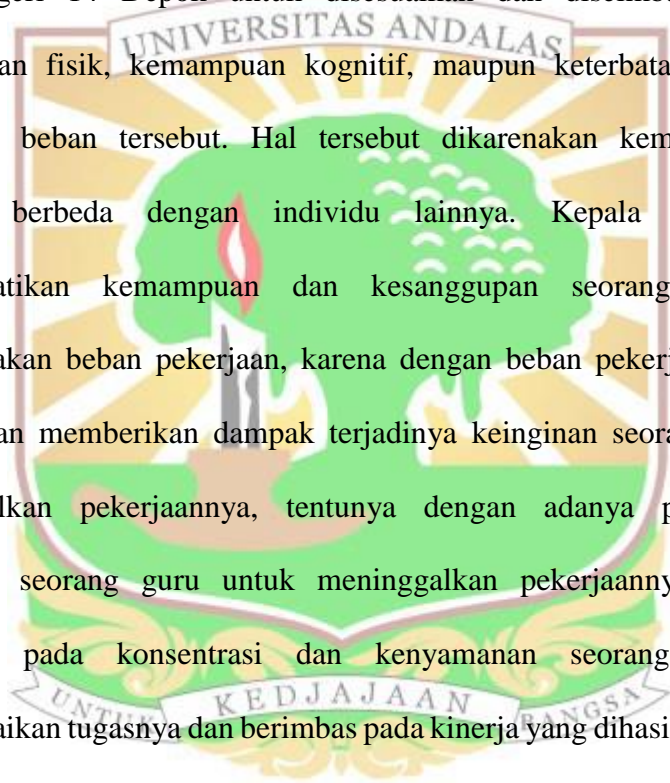
aman dan nyaman sehingga para guru dapat meraih prestasi kerja yang lebih baik pada waktu mendatang.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 14 Depok. Pada lingkungan SMP Negeri 14 Depok sendiri memang sudah terlihat adanya implementasi nilai-nilai OCB yang terbukti dari adanya kerja sama, sikap tolong menolong sesama guru, serta adanya kesadaran guru untuk patuh dan taat kepada peraturan sekolah. Untuk masa mendatang nilai OCB harus terus dijaga dan ditingkatkan khususnya nilai-nilai kebersamaan, sikap tolong menolong dan kerja sama yang melibatkan guru senior dan junior. Contohnya dalam fenomena di SMPN 14 Depok, tidak semua guru bisa memanfaatkan teknologi dengan baik padahal beberapa pekerjaan dapat diselesaikan dengan mengandalkan teknologi. Sehingga seringkali pekerjaan menjadi menumpuk. Dalam hal ini harus terselenggaran kerja sama yang solid antar guru pada masing masing generasi yang berbeda, mengingat masing masing guru memiliki kelemahan dan kelebihan. Ketika nilai kebersamaan ditingkatkan maka kekurangan yang dimiliki masing masing guru akan dapat diatasi dengan kelebihan rekan guru yang lain. Selain itu budaya tolong menolong sesama guru dalam hal yang berkaitan dengan tugas guru atau diluar tugas guru juga harus senantiasa dijaga dan tingkatkan kembali agar kondisi dan iklim lingkungan sekolah dapat terjaga keharmonisannya, sehingga guru merasa betah dan nyaman disekolah sehingga kinerja mereka secara individual menjadi lebih baik dimasa mendatang. Selain itu datang ke kantor lebih awal



sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai akan berdampak baik bagi kinerja yang dihasilkan oleh guru.

3. Beberapa pegawai yang bekerja di SMP Negeri 14 Depok merasakan adanya *work overload* atau beban kerja berlebihan di tempat kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 14 Depok. Hal ini perlu menjadi bahan evaluasi bagi pihak SMP Negeri 14 Depok untuk disesuaikan dan diseimbangkan dengan kemampuan fisik, kemampuan kognitif, maupun keterbatasan guru yang menerima beban tersebut. Hal tersebut dikarenakan kemampuan setiap individu berbeda dengan individu lainnya. Kepala sekolah perlu memperhatikan kemampuan dan kesanggupan seorang guru dalam melaksanakan beban pekerjaan, karena dengan beban pekerjaan yang tidak sesuai akan memberikan dampak terjadinya keinginan seorang guru untuk meninggalkan pekerjaannya, tentunya dengan adanya pemikiran atau keinginan seorang guru untuk meninggalkan pekerjaannya memberikan pengaruh pada konsentrasi dan kenyamanan seorang guru dalam menyelesaikan tugasnya dan berimbas pada kinerja yang dihasilkan. Sebaiknya kepala sekolah memiliki strategi dalam mengatur beban pekerjaan yang akan diberikan kepada guru. Diharapkan juga kepala sekolah dapat meninjau kembali proses pembagian tugas pekerjaan kepada para guru demi terciptanya kinerja yang lebih baik.



### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Dari penelitian yang telah dilakukan pada guru SMP Negeri 14 Depok, peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan penelitian. Oleh karena itu, keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi perhatian bagi penelitian dimasa yang akan datang. Adapun keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen yaitu kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*, serta 1 variabel moderasi yaitu *work overload*. Sedangkan masih ada variabel lain yang bisa diteliti mengenai variabel independen dan variabel moderasi yang bisa mempengaruhi kinerja guru selaku variabel dependen.
2. Peneliti ini hanya mengambil sampel responden pegawai negeri sipil yang bekerja di SMP Negeri 14 Depok saja.
3. Objek yang digunakan dalam penelitian ini terbatas hanya pada guru yang mengajar di SMP Negeri 14 Depok.

### 5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan dan kekurangan penelitian, terdapat beberapa saran yang bisa menjadi pertimbangan yaitu:

1. Penelitian selanjutnya dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi seperti menambahkan variabel lain yang bisa mempengaruhi hubungan antar variabel pada penelitian ini seperti stres kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

2. Penelitian selanjutnya dapat mengganti sampel ataupun menambah jumlah sampel bukan hanya tenaga pendidik tetapi juga tenaga administrasi dengan tujuan untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dan lebih akurat.
3. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan pada objek yang sama maupun berbeda seperti pada perusahaan jasa contohnya rumah sakit, perusahaan manufaktur dan pada perusahaan dagang contohnya supermarket.

