

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat hubungan yang positif antara keadilan organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. hal ini dapat dilihat dari perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* yang diperoleh koefisien r sebesar 0,37157. Adapun kontribusi yang diberikan keadilan organisasi organisasi adalah sebesar 13,81%. Dari angka kontribusi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* selain faktor keadilan organisasi.

B. Implikasi

Guru yang puas tampaknya akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka. Salah satu faktor yang paling

mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah keadilan organisasi. Guru yang merasa tingkat keadilan yang didapatkan dari organisasinya rendah maka ia akan cenderung memiliki perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* yang rendah, begitu pula sebaliknya. Apabila dirasakan tingkat keadilan pada organisasi tinggi maka guru akan memiliki perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* yang tinggi pula. Komitmen yang tercipta berdasarkan tingginya keadilan organisasi inilah yang kemudian akan mendorong jalannya *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Hal ini akan memberikan dampak yang besar bagi organisasi, apabila guru merasa telah diperlakukan adil oleh perusahaan maka ia akan memiliki kepuasan dan komitmen organisasional yang tinggi, selanjutnya akan menunjukkan perilaku positif dan meningkatkan kinerja mereka untuk organisasi. Sementara itu, karyawan yang merasa tidak diperlakukan adil oleh perusahaan cenderung akan merasa curiga dan tidak nyaman terhadap organisasi, sehingga akan menurunkan semangat kerjanya.

Hubungan yang kuat antara keadilan organisasi dan *OCB*. Tampak bahwa keadilan prosedural mempengaruhi pegawai dengan mempengaruhi dukungan organisasi mereka dirasakan, yang selanjutnya mendorong mereka untuk membalas dengan perilaku *OCB* melampaui persyaratan pekerjaan formal.

C. Saran

Dari kesimpulan yang telah dilengkapi dengan implikasi hasil penelitian, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah, hendaknya:
 - a. Membangun motivasi kerja di sekolah guna meningkatkan keadilan organisasi pada setiap guru-guru sehingga keyakinan diri yang dimiliki tersebut dapat meningkatkan kinerja para guru yang dimiliki terhadap sebuah tugas yang diberikan sehingga tujuan yang diharapkan oleh sekolah pun dapat terwujud sesuai dengan rencana yang diharapkan.
 - b. Memberlakukan peraturan sekolah dengan tegas agar guru dapat lebih bertanggung jawab dalam melakukan kinerja dan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.
2. Guru, hendaknya:
 - a. Lebih meningkatkan perilaku OCB sehingga kinerja yang diberikan dapat lebih tinggi.
 - b. Menjaga keharmonisan yang sudah terjalin baik dengan kepala sekolah ataupun antar sesama guru.