

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang ada yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *OCB* adalah sikap pegawai yang mendalam dan melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Pegawai yang memiliki *OCB* tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun *OCB* lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing pegawai untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan dalam organisasi. Dengan rata-rata responden tinggi dan rendahnya *OCB* pegawai TU dalam suatu organisasi sekolah.
2. Keadilan organisasi adalah suatu tindakan yang diterima oleh setiap pegawai sama tanpa memandang status jabatan atau kedudukan dan dapat dikatakan adil apabila pegawai mendapatkan hak - hak mereka sesuai dengan apa yang mereka kontribusikan kepada sekolah. Dengan rata-rata responden yang akurat dan tidak akuratnya keadilan organisasi yang ada dalam suatu lembaga sekolah.

3. Terdapat hubungan positif antara keadilan organisasi dengan *OCB*. Semakin akurat keadilan organisasi, maka semakin tinggi *OCB* pegawai tata usaha di SMA Negeri kota Jakarta Utara.

B. Implikasi

Dari hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara keadilan organisasi dengan *OCB* pegawai tata usaha di SMA Negeri kota Jakarta Utara. Implikasi yang diperoleh dari penelitian ini adalah keadilan organisasi sangat berperan dalam *OCB* pegawai tata usaha di sekolah, karena pegawai yang telah merasakan adanya keadilan dalam organisasi maka mereka akan membalasnya dengan perilaku baik yaitu *OCB*. Sehingga dapat meningkatkan fungsi efektif dan efisien organisasi yang ada di sekolah.

Suksesnya keadilan organisasi dapat diciptakan oleh seluruh anggota organisasi yang ada di dalamnya. Keadilan dapat membangun kepercayaan dan komitmen, meningkatkan prestasi kerja, memupuk sikap *OCB* pada pegawai, serta membangun kepuasan pelanggan dan loyalitas. *OCB* sangatlah berpengaruh untuk efektifitas organisasi pegawai tata usaha dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Karena kinerja yang diharapkan dari pegawai tata usaha ialah kinerja yang optimal yang dapat meningkatkan mutu pelayanan sekolah. *OCB* akan muncul ketika sekolah memberikan kompensasi

yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh pegawai tata usaha dalam menjalankan tugasnya.

Oleh karena itu, keadilan organisasi merupakan hal penting dalam suatu organisasi. Hal ini dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Sekolah perlu memberikan perhatian yang besar pada persepsi pegawai mengenai keadilan organisasi. karena akan memberikan dampak yang besar bagi organisasi, apabila pegawai merasa telah diperlakukan adil, maka ia akan memiliki kepuasan dan komitmen organisasi yang tinggi, selanjutnya akan menunjukkan perilaku positif dan meningkatkan kinerja mereka untuk organisasi. Maka dengan adanya kecocokan tersebut, dapat kita katakan bahwa keadilan organisasi dapat meningkatkan *OCB* pegawai tata usaha, atau dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif antara keadilan organisasi dengan *OCB*. Dengan adanya penelitian ini maka dapat dilihat bahwa keadilan organisasi akan mempengaruhi *OCB* pegawai tata usaha.

C. Saran

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

1. Pegawai tata usaha, hendaknya mengoptimalkan kinerja dalam melaksanakan tugas, fungsi dan jabatan yang sudah di tentukan

oleh sekolah. Sehingga terciptanya kualitas pelayanan sekolah yang terbaik.

2. Pegawai tata usaha, hendaknya dengan suka rela dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan unit kerjanya atau rapat, serta membantu koordinasi di antara anggota kelompok kerja, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam organisasi sekolah.
3. Pegawai tata usaha, hendaknya memiliki sikap kepedulian yang tinggi terhadap rekan kerjanya serta saling tolong-menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan. Karena perilaku tersebut dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki di antara rekan kerja, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan pegawai yang baik.
4. Sekolah, hendaknya memberikan apresiasi kepada pegawai yang selama ini setia bekerja untuk sekolah, yang turut serta membangun citra sekolah dengan baik dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan optimal. Sehingga hubungan baik sekolah dengan pegawai terjaga dan *OCB* pegawai dapat tercipta dengan sendirinya dalam diri pegawai tata usaha sekolah.