

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai SMA Negeri 1 Parigi Kabupaten Pangandaran untuk mengetahui pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan dampaknya terhadap Kepuasan Kerja dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran *organizational justice* pada SMA Negeri 1 Parigi cukup sangat tinggi, yaitu pada dimensi keadilan interaksional yaitu tingkat penilaian kesopanan pada atasan dan bawahan. Adapun jumlah terendah terdapat pada dimensi keadilan distributif yaitu tingkat pemberian tunjangan terhadap kinerja pegawai.
2. Gambaran kepuasan kerja pada SMA Negeri 1 Parigi cenderung sangat tinggi, yaitu pada jumlah tertinggi dari hasil jawaban responden terdapat pada dimensi respons emosional terhadap situasi pekerjaan dengan ukuran tingkat komunikasi antara atasan dan bawahan. Adapun jumlah terendah terdapat pada dimensi kesesuaian hasil yang diperoleh dengan yang diharapkan dengan ukuran tingkatan kepuasan terhadap beban pekerjaan dengan kesesuaian gaji.
3. Gambaran *organizational citizenship behavior* (OCB) pada SMA Negeri 1 Parigi tinggi, yaitu pada jumlah tertinggi dari hasil jawaban responden pada dimensi *conscientiousness* / kesadaran tepatnya pada ukuran tingkat kejujuran dalam bekerja. Adapun jumlah skor terendah dalam dimensi *sportmanship* / sikap Sportif pada ukuran Tingkat keluhan pegawai pada saat bekerja.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *organizational justice* terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat terlihat dari koefisien determinan (KD) yang diperoleh, artinya *organizational justice* yang diterapkan di perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dapat diketahui dari *Standardize Coefficient*. Hal ini dapat dilihat dari nilai pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang signifikan artinya kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai secara keseluruhan sudah berdampak positif dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB).
6. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan *organizational justice* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dimediasi oleh kepuasan kerja, Dengan tidak mendukungnya hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu bisa disebabkan karena lingkungan organisasi dan lokasi penelitian yang berbeda sehingga menimbulkan hasil yang beragam, akan tetapi dari hasil penelitian ini dapat mengetahui di SMA Negeri 1 Parigi berarti bahwa secara langsung *organizational justice* melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut saran yang dapat peneliti ajukan atas permasalahan yang ada pada SMA Negeri 1 Parigi sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam mencari solusi dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB).

1. Mengenai *organizational justice*, dimensi terendah pada dimensi keadilan distributif yaitu tingkat pemberian tunjangan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa tunjangan yang diterima oleh pegawai sedikit yang dimana pegawai SMA Negeri 1 Parigi fungsional guru (pendidik) non PNS dan tenaga kependidikan masih berstatus honorer dan tidak atau sedikitnya mendapatkan tunjangan. Jika guru honorer ingin mendapatkan tunjangan ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dan dapat mengajukan untuk tunjangan guru honorer. Selanjutnya, karena *organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka untuk meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai SMA Negeri 1 Parigi perlu mempertahankan indikator *organizational justice* yang sudah sangat tinggi dan

berusaha meningkatkan indikator yang masih rendah yaitu pemberian tunjangan terhadap kinerja pegawai. Cara organisasi mempertahankan *organizational justice* yang sudah sangat tinggi dan berusaha dalam mengupayakan keadilan organisasi yaitu dengan memberikan tugas sesuai dengan karakteristik tugas tiap pegawai. Kepercayaan yang terjalin dan dirasakan oleh pegawai terhadap organisasi. Selalu adanya masukan atau saran kepada para pegawai jika ada kesalahan, menerapkan peraturan dengan konsisten dan menghargai pegawai tanpa adanya bias personal serta sistem nilai organisasi mengenai budaya yang diterapkan.

2. Mengenai kepuasan kerja pada dimensi kesesuaian hasil yang diperoleh dengan yang diharapkan dengan ukuran tingkatan kepuasan terhadap beban pekerjaan dengan kesesuaian gaji. Oleh sebab itu hal yang harus dilakukan pemerintah harus selalu mengadakan test seperti CPNS, tunjangan profesi guru (TPG), status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) dan bantuan subsidi upah. Bagi pihak organisasi dapat memberikan melalui alokasi dana BOS dan secara aktif memberikan dukungan penuh secara moral kepada guru honorer. Selanjutnya, karena kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), maka untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB), SMA Negeri 1 Parigi perlu terus mempertahankan kepuasan kerja yang tinggi dan perlu suatu upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja yang masih rendah seperti masih rendahnya dengan ukuran tingkatan kepuasan terhadap beban pekerjaan dengan kesesuaian gaji. Kondisi tersebut dapat diatasi dengan cara pemerintah harus selalu mengadakan test seperti CPNS, tunjangan profesi guru (TPG), status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) dan bantuan subsidi upah. Bagi pihak organisasi dapat memberikan melalui alokasi dana BOS dan secara aktif memberikan dukungan penuh secara moral kepada guru honorer.
3. Mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB) pada dimensi terendah yaitu dimensi *sportmanship* / sikap Sportif pada ukuran tingkat keluhan pegawai pada saat bekerja. Hal ini menunjukkan rendahnya keluhan yang dirasakan oleh para pegawai SMA Negeri 1 Parigi. Kemudian, karena *organizational justice* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh

terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), maka untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) SMA Negeri 1 Parigi perlu meningkatkan *organizational justice* dan kepuasan kerja. Upaya untuk meningkatkan *organizational justice* dapat dilakukan dengan cara pimpinan bersikap adil dalam berbagai hal. Sedangkan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat ditempuh dengan merasa puas dengan apa yang didapatkan atau diterima. Yang dimana semakin puas pegawai dengan pekerjaannya maka akan semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB). Dalam memperhatikan kepuasan kerja seperti pada pemberian penghargaan, berlaku adil dalam segala hal, membuat kebijakan yang bukan hanya diperuntukkan untuk para petinggi, dan menciptakan suasana kerja yang nyaman.