

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuisioner mengenai *islamic work ethic* dan *person job fit* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. *Islamic work ethic* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada guru MI Tahassus Purworejo. Artinya semakin baik *islamic work ethic* maka semakin tinggi komitmen pada guru MI Tahassus Purworejo.
2. *Person job fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada guru MI Tahassus Purworejo. Artinya semakin baik *person job fit* maka semakin baik juga komitmen organisasi pada guru MI Tahassus Purworejo.
3. *Islamic work ethic* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru MI Tahassus Purworejo. Artinya semakin rendah *islamic work ethic* maka semakin rendah juga *organizational citizenship behavior* guru MI Tahassus Purworejo.
4. *Person job fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru MI Tahassus Purworejo. Artinya semakin baik *person job fit* maka semakin baik juga *organizational citizenship behavior* guru MI Tahassus Purworejo.

5. Komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada guru MI Tahassus Purworejo. Artinya, semakin baik komitmen organisasi guru maka semakin baik juga organizational citizenship behavior pada guru MI Tahassus Purworejo.
6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara islamic work ethic terhadap organizational citizenship behavior. Artinya, hubungan antara islamic work ethic dengan organizational citizenship behavior pada guru MI Tahassus Purworejo didorong karena adanya Komitmen organisasi.
7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi antara person job fit terhadap organizational citizenship behavior pada guru MI Tahassus Purworejo. Artinya, hubungan antara person job fit dengan organizational citizenship behavior pada guru MI Tahassus Purworejo didorong karena adanya komitmen organisasi.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini dilakukan pada satu sekolah yaitu MI Tahassus Purworejo. Sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan sebagai hasil penelitian yang dapat mewakili seluruh lembaga pendidikan di kabupaten Purworejo. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi

organizational citizenship behavior pada guru MI Tahassus Purworejo, hanya terbatas pada faktor *islamic work ethic, person job fit* dan Komitmen organisasi. Untuk itu, harapan saya pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan topik yang berbeda atau sama namun disarankan untuk menambah variabel-variabel lain.

2. Pengisian kuesioner tidak dapat dilakukan secara langsung. Peneliti juga tidak dapat mendampingi responden dalam mengisi kuesioner. Dari sudut pandang peneliti, ketidakhadiran dalam proses pengisian kuesioner dapat menyebabkan kurangnya pemahaman responden terhadap pertanyaan yang diajukan.

5.3. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan OCB guru MI Tahassus Purworejo, sedangkan implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya bagi perkembangan teoriteori tentang *islamic work ethic, person job fit*, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*.

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan diatas, penulis memberikan implikasi praktis yang dapat diterapkan pada guru MI Tahassus Purworejo sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan OCB,terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan di MI Tahassus Purworejo. Manajemen sekolah, khususnya kepala MI Tahassus, dapat mengembangkan program pelatihan berbasis etika kerja Islam untuk memperkuat nilai-nilai kerja keras, keikhlasan, dan tanggung jawab dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung kurang melihat persaingan sebagai dorongan positif untuk meningkatkan kualitas diri atau merasa kesulitan dalam menyeimbangkan kompetisi dengan nilai-nilai kejujuran dan keadilan. Oleh karena itu, perlu adanya pendekatan yang lebih intensif dalam menanamkan pemahaman bahwa persaingan yang sehat dapat menjadi sarana untuk pengembangan diri tanpa harus mengorbankan prinsip etika Islam. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan atau sosialisasi mengenai konsep *fastabiqul khairat* (berlomba-lomba dalam kebaikan) agar individu lebih memahami bahwa persaingan bukan sekadar tentang kemenangan, tetapi juga tentang peningkatan kualitas diri yang tetap berlandaskan nilai-nilai Islam. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja atau pendidikan yang mendorong kolaborasi dan dukungan antar individu, sehingga persaingan tidak dipandang sebagai sesuatu yang menghalangi

kerja sama, melainkan sebagai sarana untuk bersama-sama mencapai kemajuan.

2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa *person job fit* berpengaruh positif terhadap komitmen dan OCB pada guru MI Tahassus Purworejo, beberapa implikasi praktis dapat diterapkan untuk mengoptimalkan *person job fit*. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa pekerjaan sebagai guru belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan psikologis mereka. Kebutuhan psikologis dalam pekerjaan mencakup aspek seperti rasa dihargai, kepuasan dalam menjalankan tugas, keseimbangan antara beban kerja dan kesejahteraan mental, serta dukungan dari lingkungan kerja. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis guru, seperti memberikan apresiasi terhadap kinerja mereka, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, serta menyediakan ruang untuk pengembangan diri. Selain itu, manajemen sekolah juga dapat melakukan evaluasi terhadap beban kerja guru agar tetap proporsional dan tidak menimbulkan tekanan psikologis yang berlebihan. Dengan adanya upaya perbaikan ini, diharapkan tingkat kesesuaian antara individu dan pekerjaannya dapat meningkat, sehingga berdampak positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja guru.

3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB guru di MI Tahassus Purworejo, terdapat beberapa implikasi praktis yang perlu diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru melalui OCB. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung memiliki tingkat keterikatan emosional yang rendah terhadap organisasi. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, pihak sekolah dapat memperkuat rasa memiliki dan loyalitas dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, seperti memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan, meningkatkan komunikasi yang lebih terbuka, serta menyediakan peluang pengembangan karier yang jelas. Selain itu, membangun budaya kerja yang inklusif dan berbasis nilai-nilai organisasi juga dapat membantu meningkatkan keterikatan karyawan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja semakin meningkat, sehingga mereka lebih merasa sulit untuk meninggalkan organisasi.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan di atas, penulis memberikan implikasi teoritis sebagai berikut:

1. *Islamic work ethic* berpengaruh dan signifikan terhadap Komitmen organisasi guru MI Tahassus Purworejo. Semakin tinggi *islamic work ethic* maka akan semakin tinggi komitmen

pada guru MI Tahassus Purworejo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati, Helmy (2021) yang menyatakan bahwa variabel *islamic work ethic* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Person Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi guru MI Tahassus Purworejo. Semakin tinggi person job fit maka akan semakin tinggi komitmen pada guru MI Tahassus Purworejo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nursafitri dan Helmy (2022) yang menyatakan bahwa variabel *Person job fit* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. *Islamic work ethic* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB guru MI Tahassus Purworejo. Oleh karena itu hasil penelitian yang menunjukkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* mengindikasikan bahwa nilai-nilai etika kerja Islam belum cukup untuk mendorong perilaku *Organizational Citizenship Behavior* secara langsung. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Azizah & Ma'rifah, 2018) yang menyatakan bahwa variabel Etika Kerja Islam tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

4. *Person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru MI Tahassus Purworejo. Semakin tinggi *person job fit* maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* pada guru MI Tahassus Purworejo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arlisa dan Indriawati (2024) yang menyatakan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini berarti jika pegawai memiliki *Person Job Fit* yang sesuai maka akan terciptanya rasa perilaku saling tolong menolong antara sesama.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru MI Tahassus Purworejo. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* pada guru MI Tahassus Purworejo. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zahra dan Siregar (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
6. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh penulis, *Islamic work ethic* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui komitmen pada guru MI Tahassus Purworejo. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen

organisasi dapat memediasi antara variabel Islamic Work Ethic dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadi dan Rokhman.,dkk (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

7. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh penulis, *Person Job Fit* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui komitmen organisasi pada guru MI Tahassus Purworejo. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dapat memediasi antara variabel *Person Job Fit* dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra,Mulatsih,. et all (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi sebagai mediator dalam person job fit dan OCB.