

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *organizational culture* dan etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada guru MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan di madrasah, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru.
2. Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin baik penerapan nilai-nilai etika kerja Islam dalam aktivitas guru, maka komitmen organisasi guru juga semakin meningkat.
3. *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Budaya organisasi yang positif mendorong guru untuk melakukan perilaku di luar kewajiban formal, seperti membantu rekan kerja dan terlibat aktif dalam kegiatan madrasah.
4. Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Semakin tinggi kesadaran guru

akan nilai-nilai Islam dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku OCB.

5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap madrasah cenderung memberikan kontribusi lebih besar serta menunjukkan tingkat loyalitas yang kuat.
6. Komitmen organisasi terbukti memediasi pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya, budaya organisasi tidak hanya memengaruhi OCB secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan komitmen organisasi. Budaya yang menekankan kerja sama, nilai religius, dan profesionalisme menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang selanjutnya menumbuhkan rasa memiliki pada guru. Dengan komitmen yang tinggi, guru termotivasi untuk memberikan kontribusi di luar kewajiban formalnya.
7. Komitmen organisasi juga terbukti memediasi pengaruh Etika Kerja Islam terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Internalisasi nilai-nilai etika kerja Islam, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan amanah, menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap lembaga. Komitmen ini kemudian menjadi dasar munculnya perilaku OCB yang kuat.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya:

1. Subjek penelitian hanya terbatas pada satu lembaga, yaitu MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen, sehingga generalisasi hasil penelitian perlu dilakukan dengan hati-hati karena kondisi di madrasah lain mungkin berbeda.
2. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang mengandalkan data numerik melalui kuesioner tertutup. Pendekatan ini tidak mampu menangkap secara mendalam pengalaman subjektif, emosi, atau makna di balik perilaku responden. Faktor-faktor kualitatif seperti dinamika relasi antar guru, peran pimpinan, atau nilai-nilai spiritual yang lebih kontekstual tidak dapat dieksplorasi secara utuh dalam penelitian ini.
3. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner tertutup, sehingga responden hanya menjawab berdasarkan skala pilihan tanpa memberikan penjelasan lebih dalam mengenai alasan di balik jawabannya.
4. Pengisian kuesioner tidak dilakukan secara langsung oleh peneliti kepada responden, melainkan dititipkan melalui Wakil Kepala Madrasah untuk dibagikan dan dikumpulkan kembali. Hal ini menyebabkan peneliti tidak dapat memastikan secara langsung apakah seluruh pernyataan dipahami dengan baik oleh responden, atau apakah pengisian dilakukan secara jujur dan mandiri tanpa pengaruh pihak lain.

5.3. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

4.1.1 Implikasi Praktis

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Culture* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Oleh karena itu madrasah perlu memperkuat penerapan norma, nilai dominan, aturan, dan iklim organisasi yang mendorong kedisiplinan, tanggung jawab, serta keterbukaan antar guru. Mengingat dalam bahwa masih ada guru yang belum optimal dalam kedisiplinan waktu, maka penguatan budaya organisasi ini dapat menumbuhkan loyalitas dan rasa memiliki guru terhadap madrasah.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. pihak madrasah perlu meningkatkan nilai-nilai etika kerja Islam seperti kerja keras, kejujuran, kompetisi dalam kebaikan (*fastabiqul khairat*), dan memaknai pekerjaan sebagai ibadah meskipun sudah ditanamkan dalam keseharian. Guru di madrasah telah menjadikan etika Islam sebagai prinsip, namun tetap perlu ditingkatkan melalui pembinaan ruhiyah secara rutin agar semakin menumbuhkan tanggung jawab dan rasa tanggung dalam bekerja.

3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Culture* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Oleh karena itu, madrasah disarankan untuk membangun budaya kerja yang mendorong sikap saling menghargai, komunikasi yang terbuka, dan tanggung jawab terhadap tugas. Ketika lingkungan kerja menciptakan rasa nyaman dan adil, guru akan lebih terdorong untuk berperilaku positif di luar kewajiban formal mereka secara wajar seperti menjaga hubungan kerja yang baik dan turut serta dalam kegiatan madrasah secara sukarela sesuai kemampuan dan waktu yang tersedia.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Madrasah dapat mendorong penguatan nilai-nilai keislaman seperti kejujuran dan tanggung jawab. Namun, penting juga bagi madrasah untuk memberikan ruang yang wajar bagi guru dalam menyeimbangkan beban kerja, sehingga sikap sukarela dalam membantu madrasah tetap dilakukan secara ikhlas dan tidak menjadi beban tambahan yang tidak proporsional.
5. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Untuk meningkatkan perilaku OCB guru, madrasah dapat memperkuat komitmen organisasi melalui penghargaan kinerja, pemberdayaan guru, dan pelibatan dalam pengambilan keputusan.

6. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dapat memediasi hubungan *Organizational Culture* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Budaya organisasi yang baik dapat menumbuhkan komitmen guru terhadap madrasah, yang secara alami dapat memunculkan perilaku positif di luar tugas formal. Namun, madrasah perlu menjaga agar kontribusi tersebut tidak dijadikan standar tetap bagi semua guru, melainkan tetap menghargai pilihan dan kapasitas pribadi dalam berkontribusi.
7. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dapat memediasi hubungan Etika Kerja Islam terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan kata lain, pemahaman terhadap nilai-nilai kerja Islami yang baik dapat meningkatkan keterikatan guru terhadap madrasah, dan berdampak pada perilaku kerja yang positif. Madrasah sebaiknya tetap menghargai semangat kerja ini tanpa menambah beban yang berlebihan kepada guru, agar kontribusi yang muncul benar-benar berasal dari niat yang tulus dan sesuai kemampuan.

5.3.2 Implikasi Teoritis

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Culture* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Temuan ini memperkuat teori bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan loyalitas dan

keterikatan individu dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian M Kharisma, et al., 2019 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Memberikan bukti empiris bahwa nilai-nilai Islam mampu membentuk sikap dan komitmen individu terhadap institusi tempat mereka bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widyastuti dan Budiharto (2023) yang menunjukkan bahwa etika kerja Islami berperan positif terhadap komitmen anggota organisasi.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Culture* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Memperluas pemahaman bahwa budaya organisasi tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga pada perilaku ekstra peran seperti OCB. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Irfan Stiyan Noor et al. (2024) yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil ini memperkuat posisi etika Islam sebagai fondasi penting dalam membangun perilaku prososial dan kinerja sukarela dalam

konteks pendidikan Islam. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rohyani dan Azizah (2023) menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB di kalangan tenaga kesehatan.

5. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Temuan ini menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel psikologis penting dalam mendorong OCB guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Serpian (2021) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasional memainkan peran penting dalam memediasi hubungan antara budaya organisasi dan OCB.
6. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dapat memediasi hubungan *Organizational Culture* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Memberikan kontribusi teoritis bahwa komitmen organisasi memiliki peran signifikan sebagai mediator dalam model perilaku organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Reza Kurniawan et, al (2019) yang menunjukan bahwa *Organizational Culture* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi.

7. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dapat memediasi hubungan Etika Kerja Islam terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Memberikan bukti bahwa dalam pendekatan Islam, komitmen yang dibentuk melalui etika kerja dapat memengaruhi perilaku organisasi yang positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nugroho (2021) oleh yang menunjukan bahwa Etika Kerja Islam memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi.

