

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru di Yayasan Asy-Syafi'Iyah Kendari. Hal ini ditunjukkan pada nilai t sebesar 3,412 ($t > 1.96$) dan ρ -value sebesar 0,001 ($\rho < 0,05$), yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat OCB yang ditunjukkan oleh para guru.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru di Yayasan Asy-Syafi'Iyah Kendari. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t sebesar 1,306 ($t < 1.96$) dan ρ -value 0,192 ($\rho > 0,05$), yang berarti hipotesis H_0 diterima. Dengan demikian, tingkat komitmen organisasi tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap perilaku OCB guru di Yayasan Asy-Syafi'Iyah Kendari.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi di Yayasan Asy-Syafi'Iyah Kendari. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t sebesar 42,658 ($t > 1.96$) dan nilai ρ -value 0,000 ($\rho < 0,05$), yang berarti signifikan secara statistik. Dengan, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi guru di Yayasan Asy-Syafi'Iyah Kendari.

4. Hasil analisis data, diketahui bahwa nilai *Sobel Test* sebesar 2.6445 > 1,992 maka yang berarti H_1 diterima,. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Komitmen Organisasi di Yayasan Asy-Syafi'Iyah Kendari. Dengan demikian, komitmen organisasi memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap OCB guru secara signifikan.

B. Limitasi Penelitian

1. Penelitian hanya dilakukan di Yayasan Asy-Syafi'iyah Kendari sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke yayasan lain atau organisasi serupa di daerah lain.
2. Penelitian dilakukan dalam rentang waktu tertentu, sehingga tidak memperhitungkan perubahan situasi lingkungan kerja atau tingkat komitmen organisasi di waktu lain.
3. Faktor lain yang mungkin mempengaruhi OCB, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan, tidak dianalisis dalam penelitian ini.
4. Karakteristik individu seperti usia, pendidikan, dan masa kerja yang beragam di antara responden bisa mempengaruhi tingkat OCB, namun tidak dianalisis secara mendalam.

C. Rekomendasi

1. Ciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk meningkatkan rasa kepuasan dan loyalitas guru.

2. Pastikan fasilitas kerja memadai untuk mendukung guru bekerja dengan optimal, sehingga mereka lebih termotivasi menunjukkan perilaku OCB.
3. Libatkan guru dalam pengambilan keputusan agar mereka merasa dihargai dan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kemajuan organisasi.
4. Berikan pelatihan dan pengembangan karier untuk memperkuat komitmen guru terhadap tujuan jangka panjang yayasan.
5. Bangun rasa keadilan organisasi (*organizational justice*) untuk memperkuat loyalitas dan kemauan berkontribusi lebih dari tugas formal.