

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *Happiness at Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior pada guru*, dengan koefisien korelasi ($r_{xy} = 0,411$) ($p \leq 0,001$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Happiness at Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* sehingga semakin tinggi *Happiness at Work*, *Organizational Citizenship Behavior* cenderung tinggi. Sebaliknya semakin rendah *Happiness at work*, *Organizational Citizenship Behavior* cenderung rendah. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jika guru memiliki *Happiness at work* yang tinggi maka dalam bekerja guru akan melakukan lebih dari apa yang menjadi jatah kerjanya, dan semata-mata guru melakukan pekerjaan extra role (mengerjakan tugas diluar deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan organisasi) hanya berorientasi kepada kemajuan organisasi dengan sukarela. Jika guru yang memiliki *Happiness at Work* rendah maka guru sulit untuk bekerja lebih dari tugas diluar deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan karena *Happiness at Work* yang tidak sesuai dan tidak adanya perasaan bahagia yang dapat membangkitkan semangat baru, sehingga ketika mempersepsikan negatif *Happiness at Work* maka individu memiliki sikap OCB yang rendah. Dari hasil analisis tambahan *independent sampel t-test* berdasarkan

jenis kelamin, diperoleh data $t=0,766$ dengan $p = 0,228$ ($p > 0,050$) artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara ocb pada laki-laki dengan ocb pada perempuan. *happiness at work* diperoleh $t= 2,159$ dengan $p = 0,841$ ($p > 0,050$), artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara *happiness at work* pada laki-laki dan perempuan. Hasil Analisis tambahan selanjutnya yang didasarkan pada usia guru yang bekerja di SMP Muhammadiyah Yogyakarta diperoleh hasil dari variabel ocb $t = 0,802$ $p= 0,580$ ($p >0,050$). Sedangkan pada variabel *happiness at work* diperoleh hasil dari variabel *happiness at work* $t = 0,221$ $p= 0,097$ ($p > 0,050$). Guru SMP Muhammadiyah di Yogyakarta yang berusia 31-60 tahun memiliki ocb lebih rendah (Mean= 69,25). Dibandingkan dengan guru SMP Muhammadiyah di Yogyakarta yang berusia 20-30 tahun memiliki ocb lebih tinggi (Mean 71,28). Sedangkan pada variabel *happiness at work* guru SMP Muhammadiyah di Yogyakarta yang berusia 31-60 tahun memiliki *happiness at work* tinggi (Mean= 100,20) dibandingkan dengan guru SMP Muhammadiyah di Yogyakarta yang berusia 20-3- tahun memiliki *happiness at work* rendah (Mean= 99.95).

Hasil analisis tambahan selanjutnya yang didasarkan pada masa kerja diperoleh hasil dari variabel ocb $F= 0,116$ dengan $p= 2,236$ ($p > 0,050$) dan variabel *happiness at work* $F= 0,206$ dengan $p= 0,814$ ($p > 0,050$), artinya tidak ada perbedaan ocb dan *happiness at work* pada guru SMP dengan masa kerja selama >20 tahun memiliki ocb lebih tinggi (Mean= 73,55) dibandingkan dengan ocb guru SMP Muhammadiyah di Yogyakarta Masa Kerja 5-19 tahun (Mean=70,36), dan 1-4 tahun (Mean= 67,07). Sedangkan untuk variabel

happiness at work, guru SMP Muhammadiyah di Yogyakarta dengan masa kerja selama 5-19 tahun memiliki *happiness at work* lebih tinggi (Mean= 100,40), dibandingkan dengan *happiness at work* pada guru SMP Muhammadiyah di Yogyakarta masa kerja 1-4 tahun (Mean= 100.00) dan >20 tahun (Mean= 99,60).

Dari hasil analisis tambahan Regresi, menunjukkan bahwa variabel usia nilai sig adalah sebesar 0,634 ($p>0,05$) maka dari itu hipotesis ditolak artinya variabel usia tidak berpengaruh signifikan terhadap *happiness at work* pada guru. Selanjutnya untuk variabel masa kerja menunjukkan nilai sig sebesar 0,974 ($p>0,05$) maka hipotesis tidak diterima artinya masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *happiness at work* pada guru. Berdasarkan data diatas didapatkan nilai sig f sebesar 0,892 ($p>0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tidak diterima, artinya variabel usia dan masa kerja tidak berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel peneliti juga menambahkan uji regresi ganda (*multiple regression*) untuk mengetahui bagaimana korelasi antara masing-masing dimensi dari variabel bebas dengan total dari variabel terikat. Terdapat satu aspek yang sangat mempengaruhi yaitu *contribution* terbukti berpengaruh serta memberikan kontribusi yang besar terhadap ocb. Hal ini dapat ditunjukkan dari data di lapangan bahwa guru dapat mencapai tujuan yang jelas dalam bekerja memiliki tujuan yang akan dilakukan serta dapat mendorong individu untuk mengembangkan keterampilan dan bakat yang dimiliki sehingga dapat bekerja secara produktif mampu mencapai tujuan tersebut sehingga akan merasa memiliki kontribusi kepada organisasinya dengan datang tepat waktu atau *Civic Virtue*.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel *Happiness at Work* memiliki kontribusi 16,9% terhadap variabel OCB dan sisanya 83,1% berhubungan dengan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti dukungan *Commitmen*, dan *Conviction*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Subjek

Peneliti mengharapkan bagi tenaga pendidikan memiliki rasa bahagia akan pekerjaannya memberikan *contribution* yang besar bagi organisasinya. Bentuk *contribution* yang dimaksud dengan pengembangan performansi kerja yang dapat berupa datang tepat waktu dan retensi . Sehingga dapat meningkatkan *Happiness at Work* dan memunculkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk dapat meneliti dengan mempertimbangkan karakteristik subjek penelitian, masa kerja dan usia.
- b. Peneliti menunjukkan bahwa variabel *Happiness at Work* memberikan sumbangan efektif 16,9 % terhadap OCB dan sisanya 83,1% sehingga disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat meneliti faktor-faktor lainnya.