

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara *Happiness at Work* (HAW) dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru SMP swasta di Kota Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa tingkat kebahagiaan kerja guru berada pada kategori sedang dengan kecenderungan positif. Dimensi yang paling dominan dalam membentuk kebahagiaan kerja adalah *affective organizational commitment*, yang menunjukkan adanya keterikatan emosional guru terhadap organisasi. Di sisi lain, variabel OCB juga berada pada kategori sedang, dengan dimensi *civic virtue* sebagai aspek yang paling menonjol, yang mencerminkan kepedulian guru terhadap keberlangsungan dan kemajuan organisasi sekolah.

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior*, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,365 yang termasuk dalam kategori hubungan sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kebahagiaan kerja guru, maka semakin tinggi pula kecenderungan guru dalam menunjukkan perilaku ekstra-peran di luar tugas formalnya. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa *happiness at work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan kontribusi sebesar 14,1%, sementara sisanya sebesar 85,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar

model penelitian. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan antara kedua variabel dapat diterima.

Temuan ini menegaskan bahwa kebahagiaan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong munculnya perilaku *organizational citizenship behavior*, meskipun bukan satu-satunya determinan. Oleh karena itu, peningkatan kebahagiaan kerja perlu menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi pendidikan.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan tersebut, beberapa saran dapat diajukan sebagai upaya peningkatan kualitas kerja guru dan efektivitas organisasi. Bagi pihak sekolah, disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif, kondusif, dan kolaboratif guna meningkatkan kenyamanan serta keterlibatan guru dalam bekerja. Selain itu, sekolah juga perlu memberikan penghargaan non-finansial, seperti pengakuan atas kinerja dan kesempatan pengembangan profesional, guna meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja guru.

Bagi pimpinan sekolah, disarankan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan suportif, serta memperhatikan kesejahteraan psikologis guru. Kepemimpinan yang adil dan terbuka akan mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan komitmen organisasi. Sementara itu, bagi guru, diharapkan dapat meningkatkan sikap proaktif, kolaboratif, serta kesadaran akan pentingnya kebahagiaan kerja dalam mendukung kinerja dan kontribusi terhadap organisasi.

Selanjutnya, bagi peneliti berikutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *organizational citizenship behavior*, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Selain itu, penggunaan metode analisis yang lebih kompleks seperti regresi berganda atau *Structural Equation Modeling* (SEM), serta pendekatan metode campuran (*mixed methods*), diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif. Perluasan jumlah dan karakteristik sampel juga dianjurkan agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan kajian psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi, terutama yang berkaitan dengan kebahagiaan kerja (*happiness at work*) dan perilaku ekstra-peran (*organizational citizenship behavior*) dalam konteks lingkungan pendidikan.