

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan pengujian yang telah dilakukan selama proses penelitian, maka dapat disimpulkan beberapa hal penting yang berkaitan dengan hubungan antar variabel yang diteliti. Kesimpulan ini disusun untuk memberikan gambaran umum mengenai temuan penelitian serta implikasinya terhadap pengembangan ilmu dan praktik di lingkungan institusi terkait. Hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja memiliki kontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), hal ini menunjukkan bahwa guru dengan beban kerja tinggi tetap mampu menunjukkan perilaku ekstra peran dalam organisasi.
2. *Work-life balance* memiliki kontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya, semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan guru, maka semakin tinggi pula perilaku OCB yang mereka tunjukkan.
3. Beban kerja memiliki kontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang menghadapi beban kerja tinggi tetap dapat merasakan kepuasan kerja, terutama jika didukung oleh peluang promosi yang jelas.

4. *Work-life balance* memiliki kontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja. Artinya, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap OCB guru.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka saran dari penelitian ini disusun untuk memberikan wawasan yang berguna bagi pengambilan keputusan dan peningkatan kualitas di masa mendatang. Saran-saran ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan yang konstruktif bagi pihak-pihak terkait, sebagai berikut:

1. Pihak institusi disarankan menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas dan kemampuan guru, terutama dalam hal waktu yang digunakan untuk bekerja, karena aspek ini paling mencerminkan persepsi beban kerja dalam penelitian ini. Ketika guru mampu mengelola waktu kerja secara efektif, mereka tetap dapat menunjukkan perilaku positif seperti sikap menghargai, yang menjadi ciri utama OCB.
2. Penting bagi institusi untuk mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi guru, terutama dalam hal kepuasan yang dirasakan baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Ketika keseimbangan ini terjaga, guru lebih cenderung menunjukkan OCB, terutama dalam bentuk sikap saling menghargai dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

3. Kepuasan kerja perlu menjadi perhatian utama sebagai penghubung antara beban kerja dan OCB. Dalam hal ini, promosi menjadi aspek yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Ketika guru menghadapi beban kerja yang tinggi, terutama dalam bentuk alokasi waktu kerja yang besar, tetapi tetap diberikan kesempatan promosi yang jelas dan adil, mereka tetap termotivasi untuk berkontribusi positif dalam organisasi, termasuk menunjukkan perilaku menghargai dan mendukung rekan kerja.
4. Kepuasan kerja juga terbukti sebagai penghubung penting antara *work-life balance* dan OCB. Keseimbangan kepuasan, yaitu kemampuan guru untuk merasa puas dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan, menjadi aspek utama dalam mendukung keseimbangan tersebut. Jika hal ini didukung oleh peluang promosi yang jelas, guru cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi, sehingga mendorong mereka menunjukkan perilaku OCB seperti sikap menghargai terhadap rekan kerja dan lingkungan sekolah.
5. Penelitian selanjutnya disarankan untuk dilakukan pada sektor atau institusi lain, serta menambahkan variabel lain yang dapat memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku OCB.