

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat hubungan yang positif dan berarti antara motivasi berprestasi dengan komitmen afektif pada guru Sub Rayon SMP Negeri 18 Medan, artinya semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi juga komitmen afektif pada guru Sub Rayon SMP Negeri 18 Medan.
2. Terdapat hubungan yang positif dan berarti antara stres kerja dengan komitmen afektif pada guru Sub Rayon SMP Negeri 18 Medan, artinya semakin tinggi pengelolaan stres kerja maka semakin tinggi juga komitmen afektif pada guru Sub Rayon SMP Negeri 18 Medan.
3. Terdapat hubungan yang positif dan berarti antara partisipasi dalam pengambilan keputusan dengan komitmen afektif pada guru Sub Rayon SMP Negeri 18 Medan, artinya semakin tinggi partisipasi dalam pengambilan keputusan maka semakin tinggi juga komitmen afektif pada guru Sub Rayon SMP Negeri 18 Medan.
4. Terdapat hubungan yang positif dan berarti antara motivasi berprestasi, stres kerja, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan dengan komitmen afektif pada guru Sub Rayon SMP Negeri 18 Medan, artinya semakin tinggi motivasi berprestasi, pengelolaan stres kerja, dan

partisipasi dalam pengambilan keputusan maka semakin tinggi juga komitmen afektif pada guru Sub Rayon SMP Negeri 18 Medan.

B. Implikasi

Implikasi penelitian dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, di antaranya:

1. Dengan diterimanya hipotesis pertama yang diajukan, maka upaya meningkatkan komitmen afektif adalah dengan meningkatkan motivasi berprestasi. Hal ini dikarenakan motivasi berprestasi adalah keinginan guru untuk berprestasi dengan tujuan untuk mencapai sukses dalam tugasnya sebagai guru di sekolah. Dengan motivasi berprestasi yang baik akan dapat meningkatkan komitmen afektif guru dalam bekerja. Peningkatan meningkatkan motivasi berprestasi guru yang mendukung komitmen afektif dapat dilakukan dengan mengembangkan sikap bertanggungjawab, inovatif dan berinisiatif, serta keinginan untuk sukses dalam bekerja. Dengan adanya peningkatan pada motivasi berprestasi, komitmen afektif guru dapat dioptimalkan sejalan dengan tugasnya di sekolah.
2. Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan, maka upaya meningkatkan komitmen afektif adalah dengan mengelola stres kerja yang baik. Hal ini dikarenakan stres kerja adalah keadaan emosional yang dialami seorang guru akibat tekanan pekerjaannya di sekolah. Kondisi stres kerja yang dialami guru akan memberikan pengaruh yang baik atau buruk terhadap komitmen afektif guru dalam bekerja di sekolah. Pengelolaan stres

kerja yang dapat mendukung komitmen afektif guru dapat dilakukan dengan mengurangi tugas/ pekerjaan yang terlalu banyak, adanya supervisor yang andal, dan kejelasan peran/ tugasnya sehari-hari. Dengan adanya pengelolaan stres kerja yang baik/ mendukung, komitmen afektif guru dapat dioptimalkan sejalan dengan tugasnya di sekolah.

3. Dengan diterimanya hipotesis ketiga yang diajukan, maka upaya meningkatkan komitmen afektif adalah dengan menciptakan partisipasi dalam pengambilan keputusan yang baik. Hal ini dikarenakan partisipasi dalam pengambilan keputusan adalah peran serta guru dalam kegiatan di sekolah yang berhubungan dengan kebijakan sekolah. Keikutsertaan guru dalam pengambilan keputusan di sekolah akan memberikan guru rasa dihargai oleh pihak sekolah. Beberapa hal yang dapat dikembangkan sejalan dengan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan di antaranya kontrol dalam mengajukan pendapat dan keinginan terlibat dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya partisipasi dalam pengambilan keputusan di sekolah, komitmen afektif guru dapat dioptimalkan sejalan dengan tugasnya di sekolah.

4. Dengan diterimanya hipotesis keempat yang diajukan, maka upaya meningkatkan komitmen afektif adalah dengan meningkatkan motivasi berprestasi, mengelola stres kerja, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya peningkatan motivasi berprestasi, pengelolaan stres kerja yang mendukung serta partisipasi dalam pengambilan keputusan di sekolah, komitmen afektif guru dapat dimaksimalkan. Beberapa hal

terkait komitmen afektif dapat dilihat dari kepercayaan guru terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi semakin baik, keinginan guru untuk berusaha dan bekerja dengan sungguh-sungguh, dan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di sekolah.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan motivasi berprestasi, diharapkan keinginan guru untuk bekerja dengan sungguh-sungguh di sekolah. Hal ini dapat dilakukan guru dengan melakukan beberapa hal seperti: bertanggungjawab, menyukai umpan balik dari pekerjaan, inovatif dan berinisiatif, dan keinginan untuk sukses dalam pekerjaan. Selain itu diharapkan peran serta pihak sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru. Beberapa upaya yang dapat dilakukan pihak sekolah di antaranya: mendorong guru untuk terus bekerja dengan baik di sekolah, memberikan fasilitas pendukung kelancaran tugas guru, dan memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja yang telah dilakukan guru di sekolah. Diharapkan dengan upaya di atas motivasi berprestasi guru akan menjadi semakin baik.
2. Untuk mengelola stres kerja, diharapkan keinginan guru untuk menjaga tingkat stresnya dalam bekerja pada posisi yang selalu mendukung pencapaian hasil kerja yang baik. Hal ini dapat dilakukan guru dengan melakukan beberapa hal seperti: memanfaatkan waktu sebaik mungkin

dalam penyelesaian pekerjaan di sekolah, bertanggung jawab penuh terhadap tugas-tugasnya, tidak frustrasi, dan tidak melibatkan diri dalam konflik pekerjaan di antara guru. Selain itu diharapkan peran serta pihak sekolah dalam mengelola stres kerja guru ke arah yang baik. Beberapa upaya yang dapat dilakukan pihak sekolah di antaranya: tidak memberikan tugas yang terlalu banyak kepada guru, menyediakan supervisor yang andal untuk membantu guru, memberikan kejelasan peran guru di sekolah, dan menetapkan tugas-tugas guru sesuai kemampuannya. Diharapkan dengan upaya di atas pengelolaan stres kerja guru akan mendukung pekerjaannya.

3. Untuk meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan, diharapkan keinginan guru untuk terlihat dalam setiap rapat di sekolah. Hal ini dapat dilakukan guru dengan melakukan beberapa hal seperti: menjaga diri dalam mengajukan pendapat dan keinginan untuk terus terlibat dalam setiap pengambilan keputusan di sekolah. Selain itu diharapkan peran serta pihak sekolah dalam meningkatkan partisipasi guru dalam setiap pengambilan keputusan di sekolah. Beberapa upaya yang dapat dilakukan pihak sekolah di antaranya: mengundang guru untuk hadir dan terlibat dalam rapat-rapat di sekolah serta memberikan informasi tentang proses pengambilan keputusan yang benar di sekolah. Diharapkan dengan upaya di atas stres kerja guru akan berjalan ke arah yang mendukung pekerjaannya.

4. Untuk meningkatkan komitmen afektif, dapat dilakukan guru dengan melakukan beberapa hal seperti: meningkatkan kepercayaannya terhadap tujuan dan nilai-nilai sekolah, keinginan untuk terus bekerja dengan

sungguh-sungguh. Selain itu diharapkan peran serta pihak sekolah dalam meningkatkan komitmen afektif perlu diberikan insentif. Beberapa upaya yang dapat dilakukan pihak sekolah di antaranya: terus mempertahankan guru di sekolah, serta memberikan kesempatan kepada guru untuk terlibat dalam setiap kegiatan di sekolah. Diharapkan dengan upaya di atas komitmen afektif akan berjalan ke arah yang mendukung pekerjaannya.

5. Perlu diadakan penelitian yang lebih lanjut dalam penelitian ini dengan menggunakan variabel dominan yang lain untuk melihat komitmen afektif guru.