

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif antara budaya organisasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (X_3), artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik juga kepuasan kerja guru di SMK Negeri Kota Sibolga.
2. Terdapat pengaruh langsung positif antara kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kepuasan kerja (X_3). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan kepala sekolah mengakibatkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja guru di SMK Negeri Kota Sibolga.
3. Terdapat pengaruh langsung positif antara budaya organisasi (X_1) terhadap komitmen organisasi (X_4). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi mengakibatkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi di SMK Negeri Kota Sibolga.
4. Terdapat pengaruh langsung positif antara kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap komitmen organisasi (X_4). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan kepala sekolah mengakibatkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi di SMK Negeri Kota Sibolga.
5. Terdapat pengaruh langsung positif antara kepuasan kerja (X_3) terhadap komitmen organisasi (X_4). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan

kepuasan kerja mengakibatkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi guru di SMK Negeri Kota Sibolga.

5.2. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, akan membawa implikasi sebagai berikut:

1. Upaya peningkatan komitmen organisasi melalui budaya organisasi

Budaya organisasi telah terbukti memiliki pengaruh langsung positif dengan komitmen organisasi. Pentingnya membangun budaya organisasi sekolah terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah dan peningkatan komitmen organisasi sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah hendaknya mampu melihat lingkungan sekolahnya secara holistik, sehingga diperoleh kerangka kerja yang lebih luas guna memahami masalah yang sulit dan hubungan-hubungan yang kompleks disekolah. Melalui pemahamannya tentang budaya organisasi disekolah, maka ia akan lebih baik lagi dalam memberikan penanaman tentang nilai, keyakinan dan sikap yang penting guna meningkatkan kepuasan kerja. Budaya kerja yang kondusif akan menumbuhkan keharmonisan kerja dalam organisasi yang pada akhirnya akan memberikan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel budaya organisasi diperoleh data mayoritas guru pada kategori cukup yaitu 55 responden atau 40,74% dan 2 responden atau 1,48% dalam kategori rendah. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan dan peningkatan budaya organisasi yang ada di sekolah untuk mengembangkan kemampuannya dan potensinya dalam memahami akademik

seperti meningkatkan kualitas pembelajaran, kualitas siswa, dan kualitas sekolah. Implikasinya kepala sekolah dan guru memicu dan mengerakkan terjadinya perubahan pada unsur-unsur yang terkait dengan peningkatan kualitas pembelajaran yang melibatkan guru sebagai peranan penting dalam pembelajaran, dan semakin baik budaya organisasi diberikan atau diterapkan maka semakin baik pula komitmen organisasi.

2. Upaya peningkatan komitmen organisasi melalui kepemimpinan kepala sekolah

Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab atas kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya. Keberadaan pemimpin diharapkan mampu mempengaruhi bawahannya, baik melalui pembinaan maupun pengarahan sehingga para guru dapat menjalankan tugas dengan baik. Oleh karena itu, kemampuan memimpin dari seorang pemimpin menjadi satu syarat penting. Jika seorang pemimpin yang tepat, maka dapat diasumsikan bahwa tingkat kepuasan kerja guru akan meningkat pula. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel kecerdasan diperoleh data mayoritas guru pada kategori tinggi yaitu 69 responden atau 51,11% dan 0 responden atau 0 % dalam kategori rendah. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan kepemimpinan kepala sekolah agar pada masa yang akan datang secara keseluruhan akan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Guru yang mencerminkan sikap dan perasaan senang, suka, tidak mengeluh, dan respon positif terhadap pekerjaannya.

Seorang guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap bertanggung jawab dan perilaku disiplin, positif yang dapat diwujudkan

dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya seorang guru yang merasa tidak puas terhadap tugas-tugasnya akan menunjukkan sikap/perilaku yang tidak bertanggung jawab dapat dilihat dari rendahnya disiplin kerja. Implikasinya kepemimpinan kepala sekolah dapat direfleksikan melalui sikap positif atau negatif yang dilakukan seorang guru terhadap pekerjaannya. Guru akan merasa tidak nyaman jika dibohongi, dan diperlakukan tidak adil. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah dengan meningkatkan komunikasi antara sesama guru dan pegawai.

3. Upaya peningkatan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

Kepuasan kerja telah terbukti memiliki pengaruh langsung positif dengan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel kepuasan kerja diperoleh data mayoritas guru pada kategori tinggi yaitu 68 responden atau 50,37% dan 0 responden atau 0 % dalam kategori rendah. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian berdasarkan situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Guru yang puas lebih menyukai situasi kerja dari pada tidak menyukai.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang baik dengan cara (a) guru diharapkan dapat bekerja secara mental menantang artinya guru akan lebih cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan pada dirinya sendiri untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan, (b) kepala sekolah perlu memperlakukan guru secara adil misalnya

dalam pemberian gaji, penghargaan, pemberian tugas, sebab pada umumnya guru menginginkan perlakuan yang adil dari pimpinan, (c) kepala sekolah perlu memperhatikan kondisi kerja yang mendukung, artinya guru peduli terhadap lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah pelaksanaan tugasnya, (d) memanfaatkan gaji bulanan atau insentif yang ada dengan sebaik-baiknya.

4. Upaya peningkatan komitmen organisasi melalui budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja.

Budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara bersama dengan komitmen organisasi. Hal ini bermakna bahwa kepala sekolah masih perlu mencermati tiga unsur penting dalam meningkatkan komitmen organisasi di sekolah yang dipimpinnya. Ketiga unsur tersebut adalah budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan kepuasan kerja guru. Untuk itu agar dapat meningkatkan komitmen organisasi maka diperlukan budaya sekolah yang baik dan nyaman, kepemimpinan kepala sekolah yang adil dan bersahabat, dan kepuasan kerja yang tinggi dari semua guru dengan upaya pemberian tugas yang jelas dan adil, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, keamanan dalam melaksanakan tugas, semangat guru dalam mengajar, keluwesan organisasi, komunikasi yang baik, kesadaran diri, pengelolaan diri, kemampuan memotivasi diri, empati, keterampilan sosial, bertanggung jawab pada tugas yang diberikan, berani mengambil resiko, berusaha mengambil umpan balik, berusaha melakukan sesuatu yang inovatif dan kreatif dalam pembelajaran,

tepat waktu datang dan menyelesaikan tugas, dan bekerja keras meningkatkan komitmen organisasi.

5.3. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, maka diajukan beberapa saran berikut untuk meningkatkan komitmen organisasi guru, yaitu:

1. Kepala sekolah hendaknya:

- a) Menjaga suasana sekolah yang baik dan kondusif dengan menciptakan kondisi saling menghargai, menghormati, antara guru dan kepala sekolah, antara guru dan warga sekolah serta mampu menciptakan rasa memiliki terhadap sekolah, serta dengan pemberian tugas yang jelas dan adil, hubungan imbalan dan hukum yang pasti, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, tekanan pada prestasi, tekanan pada pelatihan dan pengembangan, keamanan dalam melaksanakan tugas, keterbukaan pengakuan dan umpan balik, semangat guru dalam mengajar.
- b) Melibatkan guru dalam mencari solusi bagi permasalahan yang sedang dihadapi oleh sekolah serta memberikan kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri.

2. Guru hendaknya:

- a) Membangun kerja sama, komunikasi yang terbuka, dan hubungan yang harmonis bagi sesama guru, sehingga apabila salah seorang guru menghadapi kesulitan dapat didiskusikan dan diselesaikan secara bersama

dan selalu berpikir positif terhadap kritik dan saran yang diberikan kepala sekolah dan rekan guru lainnya.

- b) Guru harus meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang motivasi kerja, kepuasan kerja yang pada hakikatnya adalah kondisi internal seorang guru yang mendorongnya untuk mencapai sebuah prestasi atau keberhasilan dengan selalu aktif mengembangkan diri, menambah wawasan dan pengetahuan untuk mendukung pekerjaannya dalam pembelajaran, saling membagi pengalaman dan informasi baru mengenai hal-hal yang mendukung kegiatan PBM dan membangun empati dan solidaritas dengan sesama.

3. Dinas pendidikan hendaknya:

- a) Mendukung dan memberi kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri seperti memberi kesempatan bagi guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- b) Rutin melakukan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru
- c) Memberikan *reward* kepada guru yang berprestasi, sebagai motivasi bagi guru yang bersangkutan dan bagi guru yang lain.

4. Bagi peneliti lain, perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang penelitian ini dengan variabel yang berbeda yang turut memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi guru, mengingat adanya keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian dan hasil yang diperoleh belum maksimal.