

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Terdapat pengaruh langsung antara budaya sekolah (X_1) terhadap komitmen organisasi guru (X_4). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya sekolah mengakibatkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi guru SMA Negeri Kabupaten Padang Lawas.
2. Tidak terdapat pengaruh langsung antara kecerdasan emosional (X_2) terhadap komitmen organisasi guru (X_4). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional belum tentu mengakibatkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi guru SMA Negeri Kabupaten Padang Lawas.
3. Terdapat pengaruh langsung antara Pengelolaan stres kerja (X_3) terhadap komitmen organisasi guru (X_4). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pengelolaan stres kerja mengakibatkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi guru SMA Negeri Kabupaten Padang Lawas.
4. Terdapat pengaruh langsung antara Budaya sekolah (X_1) terhadap pengelolaan stres kerja guru (X_3). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya sekolah mengakibatkan terjadinya peningkatan Pengelolaan stres kerja guru SMA Negeri Kabupaten Padang Lawas.

5. Terdapat pengaruh langsung antara kecerdasan emosional (X_2) terhadap Pengelolaan stres kerja (X_3). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional mengakibatkan terjadinya peningkatan pengelolaan stres kerja guru SMA Negeri Kabupaten Padang Lawas.

B. Implikasi

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

1. Budaya sekolah memiliki pengaruh yang positif dengan komitmen organisasi guru. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel budaya sekolah diperoleh data mayoritas guru pada kategori cukup yaitu 77 responden atau 56,20% dan 43 responden atau 31,39% dalam kategori kurang. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan Budaya sekolah yang ada di sekolah. Dalam hal ini berarti kepala sekolah dan para guru harus terus bekerjasama dalam memperbaiki kualitas budaya sekolah agar pada masa yang akan datang secara keseluruhan para guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan memungkinkan akan meningkatkan komitmen organisasi guru dalam menjalankan tugasnya.
2. Kecerdasan emosional guru di sekolah belum tentu memiliki pengaruh yang positif dengan komitmen organisasi guru. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel kecerdasan emosional diperoleh data mayoritas guru pada kategori cukup yaitu 84 responden atau 61,32% dan 29 responden atau 21,16% dalam kategori rendah. Berdasarkan hal ini

perlu adanya upaya perbaikan kecerdasan emosional guru agar pada masa yang akan datang secara keseluruhan akan dapat meningkatkan komitmen organisasi guru.

3. Pengelolaan Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dengan komitmen organisasi guru. Dari hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kecenderungan Pengelolaan Stres Kerja guru adalah 84 responden (61,32%) dalam kategori cukup atau sedang dan 17 responden (12,41%) dalam kategori kurang.
4. Budaya sekolah, dan Pengelolaan Stres Kerja memiliki pengaruh secara bersama dengan komitmen organisasi guru. Hal ini bermakna bahwa guru masih perlu mencermati dua unsur penting dalam meningkatkan komitmen organisasi guru di sekolah tempat ia bekerja. Kedua unsur tersebut adalah budaya sekolah, dan Pengelolaan Stres Kerja. Untuk itu agar dapat meningkatkan komitmen organisasi guru maka budaya sekolah yang baik, dan Pengelolaan Stres Kerja yang tinggi dari para guru sangat diperlukan.

C. Saran

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

1. Kepala sekolah hendaknya:

- a) Bersama dengan guru merumuskan nilai, norma, dan keyakinan yang diterapkan di sekolah, dan senantiasa memberi teladan bagi seluruh warga sekolah, khususnya bagi guru.
- b) Menciptakan suasana kekeluargaan di sekolah, solidaritas, dan empati sehingga guru merasa nyaman untuk terbuka mengenai kesulitan yang dihadapi, dan selalu membantu mengatasi kendala yang dihadapi guru.
- c) Rutin melakukan evaluasi terhadap diri sendiri dengan cara meminta kritik dan saran dari guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah.
- d) 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 budaya terbuka bagi sesama guru, sehingga apabila salah seorang guru menghadapi kendala yang tidak dapat diselesaikan sendiri, kesulitan tersebut bisa didiskusikan bersama dengan guru lain.
- b) Berpikir positif (*positive thinking*) terhadap kritik dan saran dari kepala sekolah rekan dan guru, sehingga sikap yang terbentuk adalah kritik dan saran tersebut sebagai suatu bentuk perhatian yang sifatnya membangun.

- c) Menyadari kewajiban sebagai guru untuk membuat persiapan matang sebelum melakukan KBM di kelas, dengan sadar mematuhi berbagai nilai, norma, dan keyakinan yang diterapkan di sekolah sehingga menjadi budaya sekolah yang tertanam kuat dalam diri masing-masing guru, dan bersedia menerima sanksi dari kesalahan yang dilakukan.
 - d) Aktif mengembangkan diri, menambah wawasan dan pengetahuan yang mendukung pekerjaannya, saling membagi pengalaman dan informasi baru mengenai hal-hal yang mendukung kegiatan PBM, dan membangun empati dan solidaritas dengan sesama guru.
3. Dinas pendidikan hendaknya:
- a) Rutin melakukan kegiatan yang bertujuan meningkatkan kemampuan guru yang dikombinasikan dengan pengetahuan pengelolaan stres kerja guru.
 - b) Mendukung dan memberi kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri (melanjutkan pendidikan).
 - 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.