

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1.Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, temuan dan pembahasan penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan :

1. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru di Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat. Dengan perkataan lain, semakin kuat budaya organisasi maka semakin besar kepuasan kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat.
2. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat. Dengan perkataan lain semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi motivasi kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat.
3. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang nyaman dan bresprestasi mengakibatkan terjadinya peningkatan komitmen kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat.
4. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru, hal ini meunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja mampu meningkatkan

komitmen kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat.

5. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru SD. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang baik mengakibatkan peningkatan komitmen kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat.

5.2.Implikasi

Terujinya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat.

Berdasarkan hal tersebut maka implikasi dari yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian diantaranya adalah :

1. Untuk meningkatkan komitmen kerja guru melalui peningkatan budaya organisasi.

Dengan diterimanya hipotesis pertama yakni budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen guru, maka upaya untuk meningkatkan komitmen kerja guru adalah dengan meningkatkan budaya organisasi. Atas dasar temuan diatas dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan 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 penelitian, dapat diketahui bahwa 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 kerja guru.

2. Untuk meningkatkan komitmen kerja guru melalui peningkatan motivasi kerja

Dengan diterimanya hipotesis kedua yakni motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja, maka upaya meningkatkan komitmen kerja adalah

dengan meningkatkan motivasi kerja. Atas dasar temuan ini dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan motivasi kerja.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di suatu lembaga pendidikan perlu mempunyai strategi tertentu untuk mengembangkan motivasi guru dilingkungan kerjanya. Beberapa strategi yang bisa diterapkan antara lain memberi Motivasi langsung misalnya berupa (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya. Atau juga Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*) yang diberikan melalui fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

3. Untuk meningkatkan komitmen kerja guru melalui peningkatan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja telah terbukti memiliki pengaruh langsung positif dengan komitmen kerja guru. 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.

5.3.Saran

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

1. Bagi kepala sekolah

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. Bagi Guru

Guru hendaknya: a) Membangun kerja sama, komunikasi yang terbuka, dan hubungan yang harmonis bagi sesama guru, sehingga apabila salah seorang guru menghadapi kesulitan dapat berdiskusi dan menyelesaikannya secara bersama – sama, selalu berpikir positif untuk kritiik dan saran yang diberikan kepala sekolah dan rekan guru lainnyaa. 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. Bagi Kepala Dinas Pendidikan

Kepala 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.

