

## BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, temuan dan pembahasan penelitian maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut.

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi sekolah dengan komitmen kerja guru di SD Negeri Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sekolah memiliki hubungan dengan komitmen kerja guru di SD Negeri Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang. Artinya semakin baik iklim organisasi sekolah maka semakin baik pula komitmen kerja guru di SD Negeri Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya kerja guru dengan komitmen kerja guru di SD Negeri Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja guru memiliki hubungan dengan komitmen kerja guru di SD Negeri Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang. Artinya semakin baik budaya kerja guru maka semakin baik pula komitmen kerja guru di SD Negeri Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja guru dengan komitmen kerja guru di SD Negeri Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru memiliki hubungan dengan komitmen kerja guru di SD

Negeri Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang. Artinya semakin baik kepuasan kerja guru maka semakin baik pula komitmen kerja guru di SD Negeri Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang.

4. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru dan kepuasan kerja guru secara bersama dengan komitmen kerja guru di SD Negeri Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru dan kepuasan kerja guru berhubungan dengan komitmen kerja guru di SD Negeri Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang. Artinya semakin baik iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru dan kepuasan kerja guru maka semakin baik pula komitmen kerja guru di SD Negeri Kecamatan Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang.

## **B. Implikasi**

Terujinya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru dan kepuasan kerja guru secara bersama dapat meningkatkan komitmen kerja guru. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru dan kepuasan kerja guru secara bersama menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen kerja guru. Berdasarkan hal tersebut maka implikasi dari yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian diantaranya.

## **1. Upaya meningkatkan Komitmen kerja guru melalui peningkatan iklim organisasi sekolah**

Dengan diterimanya hipotesis pertama yakni iklim organisasi sekolah menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen kerja guru, maka upaya meningkatkan komitmen kerja guru adalah dengan meningkatkan iklim organisasi sekolah. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan iklim organisasi sekolah. Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer (Kepala sekolah) mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

Selanjutnya selain kepala sekolah, tingkah laku guru-guru dan pegawai juga mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi antar guru memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga menguranginya menjadi negatif. Kemudian sejumlah faktor eksternal organisasi

juga dapat mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Seperti keadaan ekonomi, kebijakan pemerintah suasana sekitar lingkungan sekolah dan lainnya.

Iklim organisasi sekolah merupakan hal yang tak dapat dilihat namun dapat dirasakan oleh semua anggota organisasi. Dengan demikian maka untuk dapat meningkatkan komitmen kerja maka uapay-upaya untuk meningkatkan iklim organisasi sekolah harus terus dapat ditingkatkan.

## **2. Upaya Meningkatkan Komitmen Kerja Guru Melalui Peningkatan Budaya Kerja Guru**

Dengan diterimanya hipotesis kedua yakni budaya kerja guru menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen kerja guru, maka upaya meningkatkan komitmen kerja guru adalah dengan menciptakan budaya kerja guru melalui program yang dapat meningkatkan budaya kerja guru.

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor yang berasal dari guru maupun faktor yang berasal dari luar diri guru. Tugas dan tanggung jawab guru dalam proses pembelajaran bukanlah tugas yang mudah.

Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut, guru membutuhkan daya dukung yang mencukupi sehingga guru dapat melaksanakan tugas sesuai yang diharapkan.

Budaya kerja guru yang baik dapat memberikan peningkatan terhadap pekerjaan guru. Budaya merupakan salah satu bagian penting dalam manajemen guna menjalankan organisasi yang efektif dan efisien. Budaya kerja pada dasarnya

merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Nilai-nilai itu dapat berasal dari adat kebiasaan, ajaran agama, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Budaya kerja seorang guru dalam proses pembelajaran sangat menentukan ketercapaian tujuan pendidikan. Budaya kerja guru dapat terlihat dari rasa bertanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, dan rasa tanggungjawab moral.

Semua itu akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitasnya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam proses pembelajaran. Sikap ini akan dibarengi dengan rasa tanggungjawabnya untuk membuat dan mempersiapkan administrasi proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, serta pelaksanaan evaluasi dalam kegiatan belajar mengajar.

Budaya kerja guru di sekolah unggul akan menjadi optimal, bilamana didukung oleh kepala sekolah, guru, karyawan maupun siswa. Kinerja guru akan lebih bermakna bila dibarengi akan kekurangan yang ada pada dirinya, dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya meningkatkan kearah yang lebih baik. Budaya kerja yang dilakukan di sekolah dapat berupa membuat dan mempersiapkan administrasi guru, pelaksanaan proses belajar mengajar, serta pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

Guru merupakan suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan. Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang canggih, guru tidak lagi hanya bertindak sebagai penyaji informasi, tetapi juga harus mampu

bertindak sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang lebih banyak memberikan kesempatan kepada siswa untuk mencari dan mengolah sendiri berbagai informasi yang diperolehnya. Dengan demikian, keahlian guru harus terus dikembangkan dan tidak hanya terbatas pada penguasaan prinsip-prinsip proses belajar mengajar di kelas.

### **3. Upaya Meningkatkan Komitmen Kerja Guru Melalui Peningkatan Kepuasan Kerja Guru**

Dengan diterimanya hipotesis ketiga yakni kepuasan kerja guru menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen kerja guru, maka upaya meningkatkan komitmen kerja guru adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja guru melalui program yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru seperti pemberian *reward* dan *punishmen*, dan lainnya.

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah suatu keadaan emosional guru dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa guru dengan tingkat nilai balas jasa baik finansial maupun nonfinansial. Kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan teman kerja. Sasaran yang harus dicapai sebelum kepuasan kerja dapat diperoleh adalah : 1) Uang, 2) Wibawa, 3) Kedudukan, 4) Keamanan, 5) Pengakuan, 6) Rasa memiliki, 7) Kreativitas. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap guru terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh guru

yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidak puasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Bahwa positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Untuk mengukur kepuasan kerja seseorang biasanya dilihat dari besaran gaji atau upah yang diberikan, tetapi ini sebenarnya bukan satu-satunya faktor ada faktor lain seperti suasana kerja, hubungan atasan dan guru ataupun rekan sekerja, pengembangan karier, pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, fasilitas yang ada dan diberikan. Ada dua hal yang mungkin menyebabkan orang tidak puas dengan pekerjaannya. Hal pertama, apabila orang tersebut tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya. Yang kedua, apabila hubungan sesama teman sekerja kurang baik. Dengan kata lain ketidakpuasan kerja ini berhubungan dengan dengan masalah komunikasi. Sedang Hasibuan menyebutkan bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi faktor-faktor: (1) balas jasa yang adil dan layak; (2) penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian; (3) berat-ringannya pekerjaan; (4) suasana dan lingkungan pekerjaan; (5) peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan; (6) sikap pimpinan dalam kepemimpinannya; dan (7) sifat pekerjaan monoton atau tidak.

tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu guru berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* besar maka secara relatif kepuasan kerja guru baik. Sebaliknya jika kedisiplinan. Moral kerja, dan *turnover* kecil maka kepuasan kerja guru di sekolah bertambah. Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi

perasaan di dalam pekerjaan. Demikian juga halnya karena pekerjaan merupakan bagian penting kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja guru dalam mendukung terwujudnya tujuan pendidikan. Dengan demikian dapatlah ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah/organisasi.

#### **4. Upaya meningkatkan Komitmen kerja guru melalui Peningkatan supervisi akademik, budaya kerja guru dan kepuasan kerja guru**

Dengan diterimanya hipotesis keempat yakni iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru dan kepuasan kerja guru menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan secara bersama dengan komitmen kerja guru, maka upaya meningkatkan komitmen kerja guru adalah dengan meningkatkan kualitas iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru dan menciptakan kepuasan kerja guru.

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor yang berasal dari guru maupun faktor yang berasal dari luar diri guru. Tugas dan tanggung jawab guru dalam proses pembelajaran bukanlah tugas yang mudah.

Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut, guru membutuhkan daya

dukung yang mencukupi sehingga guru dapat melaksanakan tugas sesuai yang diharapkan.

Salah satu unsur yang dianggap paling berperan dalam meningkatkan komitmen kerja guru adalah kepala sekolah, sebagai atasan langsung guru, kepala sekolah perlu melakukan pengawasan. Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah tentu berdampak pada sikap guru terhadap pelaksanaan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah. Sebenarnya tujuan pengawasan itu adalah menciptakan suatu iklim dan budaya kerja yang kondusif untuk terjadinya suatu proses pembelajaran yang efektif.

Ciri-ciri komitmen guru profesional, antara lain: A) Tingginya perhatian terhadap siswa-siswi Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh guru terkait dengan perhatiannya kepada siswa dan siswinya, antara lain sebagai berikut : 1) Memberikan bimbingan. 2) Mengadakan komunikasi yang intensif terutama dalam memperoleh informasi tentang anak didik. B) Banyaknya waktu dan tenaga yang dikeluarkan Tugas guru merupakan tugas yang kompleks mulai dari mendidik, mengajar, membimbing dan sebagainya. Oleh karenanya guru harus memiliki banyak waktu dan tenaga untuk menunaikan kewajibannya yaitu sebagai berikut :

- a) Guru tidak hanya mendidik didalam kelas, tetapi juga disela-sela waktu di luar jam mengajar.
- C) Bekerja sebanyak-banyaknya untuk orang lain Pekerjaan menjadi guru adalah pekerjaan dibidang jasa. Terkait dengan tugas tersebut, para guru dibebankan dengan tugas-tugas sebagai berikut : a) Guru memiliki tugas profesional Guru merupakan profesi/jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh

sembarang orang diluar bidang kependidikan meskipun kenyataannya masih banyak dilakukan orang diluar kependidikan. b) Guru memiliki tugas kemanusiaan Tugas guru dalam bidang kemanusiaan disekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Guru harus mapu menarik simpati sehingga ia menjai idola para siswa-siswinya. c) Guru memiliki tugas kemasyarakatan. Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat dilingkungannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Jadi, ciri-ciri komitmen guru yang professional adalah guru-guru yang mempunyai komitmen tinggi, karena tipe guru semacam ini memiliki tanggungjawab yang tinggi serta komitmen yang tinggi. Ia benar-benar professional melalui peningkatan kemampuan secara terus menerus. Orang yang professional selalu mempunyai kemampuan untuk mengembangkan dirinya terus-menerus.

Komitmen guru harus terus ditimbulkan agar guru dapat bekerja dengan baik. Komitmen menciptakan rasa memiliki yang tinggi terhadap suatu organisasi. Untuk itu komitmen kerja guru harus diciptakan agar guru dapat bekerja dengan baik karena guru yang bekerja dengan baik akan berdampak terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

### **C. Saran**

Saran-saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan temuan hasil penelitian ini adalah:

1. Untuk meningkatkan komitmen kerja guru diharapkan kepada semua pihak yang memiliki kepentingan dalam memajukan pendidikan mulai dari kepala sekolah, masyarakat umum, dunia usaha, komite sekolah, pemerintah baik pusat maupun daerah, anggota legislatif, guru itu sendiri maupun peserta didiknya harus mampu bekerja sama dan memberikan perhatian yang lebih dalam upaya menciptakan komitmen kerja guru. Karena komitmen kerja guru akan berdampak pada peningkatan kualitas peserta didik.
2. Kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang untuk memberikan pembinaan secara terus menerus kepada guru melalui pelatihan-pelatihan kompetensi guru sehingga guru memiliki kompetensi yang baik.
3. Kepada peneliti lain bahwa penelitian ini perlu ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel berbeda seperti seperti, komunikasi, motivasi, pembiayaan, sarana dan prasarana, pendidikan dan pelatihan, dan, insentif (remunirasi) dan lain sebagainya yang turut memberikan sumbangan terhadap komitmen kerja guru .