

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan diatas, ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Besarnya budaya organisasi secara langsung terhadap kepuasan kerja adalah 36,4%. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “budaya organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja” dapat diterima.
2. Budaya organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Besarnya budaya organisasi secara langsung terhadap komitmen organisasi adalah 50,4%. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “budaya organisasi secara langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi” dapat diterima.
3. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Besarnya kepuasan kerja secara langsung terhadap komitmen organisasi adalah 29,8%. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi” dapat diterima.

B. Implikasi

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

1. Guru-guru di SMP Negeri 1 dan SMP Negeri 2 Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang perlu membangun budaya organisasi yang lebih baik dalam bentuk eksternal maupun internal. Budaya organisasi yang baik akan berdampak pada komitmen yang tinggi dalam organisasi dimana dia bekerja.
2. Kepala sekolah di SMP Negeri 1 dan SMP Negeri 2 Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang perlu membangun budaya organisasi yang baik agar guru-guru dapat

menjalin hubungan yang baik serta memperhatikan kebutuhan dalam melaksanakan tugas. Memberikan kepercayaan dan tanggungjawab kepada guru-guru untuk melaksanakan dan mengelola tugasnya secara mandiri.

3. Upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dapat dilakukan dengan secara aktif memberi masukan kepada kepala sekolah agar budaya organisasi dan komitmen dalam berorganisasi dapat berjalan dengan baik. Disamping itu kepala sekolah perlu melakukan evaluasi atas kualitas kepemimpinannya di sekolah. Untuk itu perlu dibangun budaya keterbukaan dalam lingkungan kerja, sehingga guru-guru dapat memberi masukan kepada kepala sekolah tanpa rasa takut.
4. Komitmen organisasi guru merupakan kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu dalam mengerjakan pekerjaannya sebagai pengajar agar dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi guru-guru

C. Saran

Berdasarkan implikasi yang diperoleh dalam penelitian ini dapat disampaikan beberapa saran untuk meningkatkan komitmen guru

1. Bagi guru

Berdasarkan hasil penelitian tentang budaya organisasi dan kepuasan kerja yang memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi disarankan agar guru yang bersangkutan terus meningkatkan komitmennya dengan memperhatikan faktor budaya organisasi dan kepuasan kerja. Peningkatan budaya organisasi hendaknya terus dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan kwalifikasi yang efektif sehingga akan menjadi faktor pendorong yang positif bagi peningkatan komitmen organisasinya

2. Bagi Kepala Sekolah

Peningkatan kemampuan kepala sekolah dalam hal memberikan motivasi pada guru agar meningkatkan kemampuan budaya organisasi dan juga dalam hal komitmen organisasi.

3. Bagi Dinas Pendidikan

Dalam hal peningkatan komitmen organisasi guru disarankan memberikan perhatian khusus dalam hal ini : 1) melakukan pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang akhirnya akan meningkatkan

komitmennya dalam bekerja, 2) membuka kesempatan pada guru untuk melanjutkan pendidikannya pada jenjang yang lebih tinggi tanpa membedakan kelompok keilmuan misalnya eksakta atau non eksakta.

4. Peneliti lain, disarankan menindak lanjuti penelitian ini dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi.

