

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan dan hasil analisis data serta pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh langsung positif antara budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $X_2$ ). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi sekolah mengakibatkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja guru di MTs Sub Rayon Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Terdapat pengaruh langsung positif antara budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $X_3$ ). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi mengakibatkan terjadinya peningkatan motivasi berprestasi guru di MTs Sub Rayon Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara.
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 guru di MTs Sub Rayon Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. Terdapat pengaruh langsung positif antara kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi ( $X_4$ ). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja mengakibatkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi guru di MTs Sub Rayon Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara.
5. Terdapat pengaruh langsung positif antara motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap komitmen organisasi ( $X_4$ ). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi

berprestasi mengakibatkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi guru di MTs Sub Rayon Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara.

## **B. 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 guru. Hal ini bermakna bahwa komitmen organisasi guru akan mengalami peningkatan apabila didukung dengan budaya organisasi yang kondusif. Penting bagi semua komponen sekolah khususnya kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah untuk membangun budaya organisasi yang kondusif. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel budaya organisasi diperoleh data mayoritas guru pada kategori tinggi yaitu 91 responden atau 59,87 %. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan budaya organisasi yang ada di sekolah. Dalam meningkatkan budaya organisasi, seorang kepala sekolah menjaga kekompakan antara sesama guru, antara guru dan kepala sekolah, antara guru dan warga sekolah serta mampu menciptakan rasa memiliki terhadap sekolah. Implikasinya semua personil sekolah sangat perlu untuk menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif untuk meningkatkan komitmen organisasi guru. Suasana tersebut dapat diciptakan dengan melakukan berbagai upaya, diantaranya inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemandapan.

## **2. Upaya peningkatan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja**

Kepuasan kerja telah terbukti memiliki pengaruh yang positif dengan komitmen organisasi guru. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel kepuasan kerja diperoleh data mayoritas guru pada kategori cukup yaitu 80 responden atau 52,63%. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan kepuasan kerja guru agar pada masa yang akan datang secara keseluruhan akan dapat meningkatkan komitmen organisasi guru. Dengan kepuasan gaji, kepuasan promosi, kepuasan sosial, kepuasan supervisi, kepuasan atas pekerjaan, kepuasan status, kepuasan lingkungan kerja, dan kepuasan teman kerja.

## **3. Upaya peningkatan komitmen organisasi melalui motivasi kerja guru**

Motivasi berprestasi telah terbukti memiliki pengaruh langsung positif dengan komitmen organisasi guru. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel motivasi berprestasi diperoleh data mayoritas guru pada kategori cukup yaitu 72 responden atau 59,17%. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan motivasi berprestasi guru. Untuk meningkatkan komitmen organisasi guru melalui motivasi berprestasi, semua komponen di sekolah seperti kepala sekolah, komite sekolah, dan semua guru juga harus ikut terlibat. (a) Kepala sekolah yang sebagai pemimpin merupakan orang yang turut menentukan motivasi berprestasi guru terutama menyangkut kebijakan yang berkenaan dengan kelangsungan sistem organisasi, pemberian kompensasi, penghargaan dan hal lainnya, serta kepala sekolah perlu memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada guru untuk melaksanakan tugasnya (b) komite sekolah bersama dengan kepala sekolah merencanakan kompensasi kepada guru-guru yang menunjukkan pekerjaan dan

prestasi yang baik. Dengan upaya 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, bekerja keras meningkatkan prestasi.

#### **4. Upaya peningkatan komitmen organisasi melalui budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja**

Budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi Kerja memiliki pengaruh secara bersama dengan komitmen organisasi guru. Hal ini bermakna bahwa kepala sekolah masih perlu mencermati tiga unsur penting dalam meningkatkan komitmen organisasi guru di sekolah yang dipimpinnya. Ketiga unsur tersebut adalah budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja guru. Untuk itu agar dapat meningkatkan komitmen organisasi guru maka diperlukan budaya organisasi yang baik, kepuasan kerja guru yang tinggi dan motivasi berprestasi yang tinggi dari para guru dengan upaya pemberian tugas yang jelas, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, keamanan dalam melaksanakan tugas, semangat guru dalam mengajar, keluwesan organisasi, 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 prestasi.

### C. 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 kekompakan antara sesama guru, antara guru dan kepala sekolah, antara guru dan warga sekolah serta mampu menciptakan rasa memiliki terhadap sekolah, serta dengan pemberian tugas yang jelas, 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, dan keluwesan organisasi
- b) Melibatkan guru dalam mencari solusi bagi permasalahan yang sedang dihadapi dalam PBM memberikan kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri dalam PBM.

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. Kerjayang pada hakikatnya adalah kondisi internal seorang guru yang mendorongnya untuk mencapai sebuah prestasi atau keberhasilan dalam

bidang pendidikan dengan selalu aktif mengembangkan diri dalam meningkatkan kegiatan Belajar Mengajar, 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.