

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data, uji hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka diperoleh beberapa temuan penelitian sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan pada pekerjaan dosen Perguruan Tinggi Teologi Agama Kristen di Sumatera Utara. Artinya bahwa peningkatan Budaya organisasi menyebabkan peningkatan kepuasan pada pekerjaan dosen. Dengan kata lain semakin kuat budaya organisasi pada Perguruan Tinggi Teologi Agama Kristen di Sumatera Utara, maka semakin tinggi tingkat kepuasan pada pekerjaannya itu sendiri. Pada penelitian ini, budaya organisasi pada Perguruan Tinggi Teologi Agama Kristen di Sumatera utara belum berorientasi kepada hasil.
2. Manajemen konflik berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan pada pekerjaan. Artinya pengelolaan konflik yang efektif akan berdampak pada peningkatan kepuasan pada pekerjaan dosen Perguruan Tinggi Teologi Agama Kristen di Sumatera Utara. Dengan kata lain semakin efektif pengelolaan konflik, semakin tinggi tingkat kepuasan pada pekerjaannya itu sendiri. Penghargaan dan penerimaan perbedaan pendapat masih kategori rendah pada Perguruan Tinggi Teologi Agama Kristen di Sumatera Utara.

3. Keadilan prosedural berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan pada pekerjaan. Artinya Keadilan prosedural yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kepuasan pada pekerjaan dosen Perguruan Tinggi Teologi Agama Kristen di Sumatera Utara. Dengan kata lain semakin tinggi keadilan prosedural, semakin tinggi tingkat kepuasan pada pekerjaan dosen. Pengambilan keputusan yang sesuai dengan norma dan prosedur yang benar berdampak pada kesejahteraan dosen. Kesejahteraan yang dimaksud berkaitan dengan prosedur yang benar dan sesuai dengan norma-norma yang berlaku.
4. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen normatif. Artinya Budaya organisasi yang kuat akan berdampak pada peningkatan komitmen dosen pada Perguruan Tinggi Teologi Agama Kristen di Sumatera Utara. Dengan kata lain semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi tingkat komitmen normatif dosen.
5. Manajemen konflik berpengaruh langsung positif terhadap komitmen normatif. Artinya pengelolaan konflik yang efektif akan berdampak pada peningkatan komitmen dosen pada Perguruan Tinggi Teologi Agama Kristen di Sumatera Utara. Dengan kata lain semakin efektif pengelolaan konflik, semakin tinggi tingkat komitmen normatif dosen. Penghargaan dan penerimaan terhadap perbedaan pendapat pada Perguruan Tinggi Teologi Agama Kristen di Sumatera Utara berdampak pada kesetiaan dosen pada organisasi. Informasi yang akurat dalam pengelolaan konflik

6. Keadilan prosedural berpengaruh langsung positif terhadap komitmen normatif. Artinya keadilan procedural yang tinggi akan berdampak pada peningkatan komitmen normatif dosen pada Perguruan Tinggi Teologi Agama Kristen di Sumatera Utara. Dengan kata lain semakin tinggi keadilan procedural, semakin tinggi tingkat komitmen normatif. Prosedur yang benar dan norma yang jelas berdampak pada komitmen normatif dosen
7. Kepuasan pada pekerjaan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen normatif. Artinya kepuasan pada pekerjaan yang tinggi akan berdampak pada peningkatan komitmen normatif dosen pada Perguruan Tinggi Teologi Agama Kristen di Sumatera Utara. Dengan kata lain semakin tinggi kepuasan pada pekerjaan, semakin tinggi tingkat komitmen normatif dosen. Keragaman keterampilan yang disesuaikan dengan penempatan kerja, berdampak pada komitmen normatif dosen
8. Semua indikator yang ditetapkan berdasarkan teori dipandang valid untuk mengkonstruksi variabel Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural, Kepuasan pada Pekerjaan dan Komitmen Normatif Dosen pada Perguruan Tinggi Teologi Agama Kristen di Sumatera Utara. Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa peningkatan Komitmen Normatif Dosen dapat dilakukan dengan dua cara yaitu: melalui penguatan Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, keadilan Prosedural, dan Kepuasan pada pekerjaan yang secara langsung menyebabkan Komitmen Normatif menjadi lebih baik. Selain itu dapat dilakukan melalui penguatan Budaya Organisasi, Manajemen

Konflik, Keadilan Prosedural dan kepuasan pada Pekerjaan selanjutnya meningkatkan Komitmen Normatif dosen semakin baik.

Dari temuan-temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variasi yang terjadi pada komitmen normatif secara langsung dipengaruhi budaya organisasi, manajemen konflik, keadilan prosedural, dan kepuasan pada pekerjaan.

5.2. Implikasi

Hasil penelitian mengenai komitmen normatif dosen pada perguruan tinggi Kristen di Sumatera Utara, memberikan implikasi sebagai berikut:

1. Peningkatan budaya organisasi akan berdampak pada peningkatan kepuasan pada pekerjaan. Dengan demikian jika ingin meningkatkan kepuasan pada pekerjaan dosen pada Perguruan Tinggi Teologi Agama Kristen di Sumatera Utara, maka dibutuhkan peningkatan budaya organisasi yang dilakukan dengan penetapan peraturan-peraturan yang jelas secara tertulis sesuai dengan visi misi lembaga, melakukan sosialisasi bagi seluruh warga kampus terutama bagi pendatang baru, memberi perlakuan yang benar pada dosen yang baru pada awal memasuki organisasi, menciptakan suasana kondusif diantara tenaga pendidik, menciptakan komunikasi yang menarik, menciptakan suasana yang menyenangkan, mendorong sumber daya manusia untuk bersikap inovatif, agresif, menunjukkan keteladanan, memiliki kompetensi untuk merampungkan pekerjaan, memahami sistem dan tugas tanggungjawab dalam lembaga, bekerja sesuai SOP.

2. Pengelolaan manajemen yang efektif akan berdampak pada peningkatan kepuasan pada pekerjaan dosen. Dengan demikian jika ingin meningkatkan kepuasan pada pekerjaan dosen pada Perguruan Tinggi Teologi Agama Kristen di Sumatera Utara, maka dibutuhkan pengelolaan konflik yang efektif melalui mengatur diri sendiri, membina hubungan, membangun kesepakatan, membangun sistim, membiasakan diri mendengar dengan aktif agar mendapat pemahaman yang benar, mengenali dan mengidentifikasi masalah dan berusaha menyelesaikan, mensubsitisi tujuan-tujuan superior, memunculkan ancaman atau musuh bersama dan membentuk suatu biro atau mengangkat seorang agen yang dapat menampung dan memberi solusi untuk keluhan-keluhan sumber daya manusia.
3. Peningkatan keadilan prosedural akan berdampak pada peningkatan kepuasan pada pekerjaan. Dengan demikian jika ingin meningkatkan kepuasan pada pekerjaan dosen pada Perguruan Tinggi Teologi Agama Kristen di Sumatera Utara, dibutuhkan keadilan prosedural yang tinggi yang dapat dilakukan melalui memberi kesempatan yang sama kepada sumber daya manusia dalam pengembangan diri dan penyampaian aspirasi, memberdayakan seluruh sumber daya manusia, pengambilan keputusan berdasarkan aturan yang berlaku, menetapkan syarat pengambilan keputusan, hasil keputusan terbuka untuk seluruh warga kampus, memperlakukan seluruh sumber daya manusia sama yang memiliki hak dan kewajiban, memperbaiki keputusan yang tidak relevan atau jika ada kekeliruan.

4. Peningkatan budaya organisasi akan berdampak pada peningkatan komitmen normatif dosen. Dengan demikian jika ingin meningkatkan komitmen normatif dosen pada Perguruan Tinggi Teologi Agama Kristen di Sumatera Utara, maka dibutuhkan peningkatan budaya organisasi, yang dapat dilakukan melalui penerimaan, pemeliharaan, penginternalisasian dan mempertahankan nilai-nilai, norma-norma aturan-aturan lembaga. Bahkan bila budaya organisasi itu tidak relevan lagi untuk menjawab persoalan organisasi dapat divalidasi ulang, merekrut anggota baru yang bersedia menerima nilai-nilai lembaga, memberi keteladanan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari, membangun tradisi yang terus menerus dipelihara dan dipertahankan. menciptakan intensitas kebersamaan, mengadakan acara-acara yang melibatkan seluruh anggota, membangun kekompakan, dan menjalin kerja sama dengan rekan kerja.
5. Pengelolaan konflik yang efektif akan berdampak pada peningkatan komitmen normatif dosen. Dengan demikian jika ingin meningkatkan komitmen normatif dosen pada Perguruan Tinggi Teologi Agama Kristen di Sumatera Utara, maka dibutuhkan pengelolaan konflik yang efektif, yang dapat dilakukan melalui komunikasi yang efektif, pembentukan team work dan kerja sama yang baik antar kelompok/unit kerja, menetapkan peraturan dan prosedur yang baku, menciptakan iklim dan suasana kerja yang nyaman, membangun kepercayaan, saling menghormati dan menghargai dan jangan ada merasa paling hebat.

6. Peningkatan keadilan prosedural akan berdampak pada peningkatan komitmen dosen. Dengan demikian jika ingin meningkatkan komitmen normatif dosen pada Perguruan Tinggi Teologi Agama Kristen di Sumatera Utara, maka dibutuhkan peningkatan keadilan prosedural, yang dapat dilakukan melalui penetapan aturan yang jelas dan kriteria yang baku, membuat struktur dan hierarki keputusan, dan memberi sanksi bila ada pelanggaran.
7. Peningkatan kepuasan pada pekerjaan itu sendiri akan berdampak pada peningkatan komitmen normatif dosen. Dengan demikian jika ingin meningkatkan komitmen normatif dosen pada Perguruan Tinggi Teologi Agama Kristen di Sumatera Utara, maka dibutuhkan kepuasan pada pekerjaan yang tinggi, dengan memberi pekerjaan yang menantang, memberdayakan seluruh anggota, mempromosikan anggota yang berprestasi, memberi reward terhadap anggota yang memiliki persepsi positif terhadap organisasi, memberi kesempatan pada anggota yang ingin mengaktualisasikan diri, melakukan training pengembangan diri, dan menyediakan kepastian kerja.

3.3. Saran

Berdasarkan simpulan dan kajian implikasi hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa rekomendasi atau saran sebagai berikut:

1. Bagi Pengelola Perguruan Tinggi Teologi Agama Kristen di Sumatera Utara, agar meningkatkan kesejahteraan sehingga para dosen fokus terhadap tugas dan pengembangan lembaga tempatnya bekerja, Memotivasi dosen dalam

melaksanakan tugas agar berorientasi pada mutu, menciptakan suasana yang kondusif dan dialogis, menghargai setiap pendapat dan mengevaluasi kinerja dosen setiap semester.

2. Bagi Dosen Perguruan Tinggi Teologi Agama Kristen di Sumatera Utara, perlu mendapat pelatihan kompetensi Paedagogik, meningkatkan loyalitas kepada lembaga tempat kita bekerja, karena tugas dosen bukan hanya mengajar tetapi dituntut dedikasi yang tinggi untuk pengembangan lembaga, visi misi harus dijadikan sebagai dasar berpijak dan bertingkah laku, menjaga tradisi organisasi secara berkelanjutan, menerima perbedaan pendapat dengan rekan kerja, menyampaikan informasi dengan data akurat dan menyenangkan hal-hal baru

3. Para Peneliti bidang manajemen pendidikan, hendaknya dapat sebagai bandingan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari atau melanjutkan penelitian ini dalam rangka meningkatkan komitmen normatif dosen melalui penyertaan-penyertaan variabel lain di luar variabel yang diteliti.