

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat hubungan positif budaya kerja dengan komitmen organisasi pada guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin Kabupaten Deli Serdang, artinya semakin baik budaya kerja maka semakin baik juga komitmen organisasi pada guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin Kabupaten Deli Serdang.
2. Terdapat hubungan positif sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen organisasi pada guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin Kabupaten Deli Serdang, artinya semakin baik sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik juga komitmen organisasi pada guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin Kabupaten Deli Serdang.
3. Terdapat hubungan positif kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin Kabupaten Deli Serdang, artinya semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik juga komitmen organisasi pada guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin Kabupaten Deli Serdang.
4. Terdapat hubungan positif budaya kerja, sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah, dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan

komitmen organisasi pada guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin Kabupaten Deli Serdang, artinya semakin baik budaya kerja, sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah, dan kepuasan kerja maka semakin baik juga komitmen organisasi pada guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin Kabupaten Deli Serdang.

B. Implikasi

Implikasi penelitian dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, di antaranya:

1. Dengan diterimanya hipotesis pertama yang diajukan, maka upaya meningkatkan komitmen organisasi adalah dengan meningkatkan budaya kerja. Dalam hal ini peningkatan budaya kerja dapat dilakukan dengan memperbaiki norma/ perilaku guru saat bekerja di sekolah. Dalam hal ini guru dapat melakukan tindakan-tindakan seperti: menghormati rekan-rekan kerjanya di sekolah, menjaga perilakunya dalam bergaul dengan guru dan murid, serta saling membantu kesulitan yang dialami rekan guru. Pihak sekolah harus membuat peraturan yang mengharuskan guru berperilaku baik di sekolah, seperti: meminta setiap guru menghormati rekan-rekannya di sekolah, bersikap sopan selama berada di sekolah, dan sebagainya. Dengan adanya perbaikan dalam perilaku guru, budaya kerja di sekolah dapat dioptimalkan.
2. Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan, maka upaya meningkatkan komitmen organisasi adalah dengan meningkatkan sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Peran sikap guru terhadap

kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen kerja guru dapat dilakukan dengan kesediaan kepala sekolah dalam menjalin hubungan baik dengan guru. Dalam hal ini, pemilik sekolah harus meningkatkan kemampuan kepala sekolah dalam berhubungan dengan orang lain, seperti: mengikutsertakan kepala sekolah pada pelatihan-pelatihan peningkatan kepemimpinan, memilih kepala sekolah yang mampu berkomunikasi dengan baik terhadap seluruh guru, dan sebagainya. Dengan kemampuan berhubungan yang baik, guru mendapatkan gambaran yang baik terhadap kepemimpinan kepala sekolah yang mengarahkan pada komitmen guru untuk tetap terlibat di sekolah.

3. Dengan diterimanya hipotesis ketiga yang diajukan, maka upaya meningkatkan komitmen organisasi adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja. Dalam hal ini sekolah harus memberikan perlakuan adil dalam pemberian gaji dan kesempatan berkembang guru di bidang keahliannya. Pemberian gaji yang adil dapat dilakukan pemilik sekolah dengan memperhatikan disiplin mengajar guru dan capaian prestasi kerjanya. Dalam hal ini, pemilik sekolah dapat memberikan insentif tambahan pada guru yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Sedangkan untuk meningkatkan kemampuan guru di bidangnya, pemilik sekolah harus melakukan pelatihan-pelatihan keterampilan mengajar bagi guru-guru di sekolahnya. Selain itu, pemilik sekolah memberikan ijin seluas-luasnya kepada setiap guru untuk mengikuti pelatihan peningkatan keterampilan guru di luar sekolah. Selain itu perlu ditingkatkan kondisi sekolah yang

mendukung setiap pelaksanaan tugas guru. Dalam hal ini kepala sekolah harus dapat mengkondisikan sekolah sebagai tempat yang nyaman untuk bekerja, dengan menyediakan semua fasilitas bekerja yang dibutuhkan setiap guru sebaik mungkin. Dengan adanya perbaikan dalam pemberian penghargaan dan dukungan kondisi di sekolah, kepuasan kerja guru di sekolah dapat dioptimalkan.

4. Dengan diterimanya hipotesis keempat yang diajukan, maka upaya meningkatkan komitmen organisasi adalah dengan meningkatkan budaya kerja, sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah, dan kepuasan kerja. Bentuk komitmen organisasi guru ditunjukkan dengan komitmen guru dalam: keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota sekolah, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan sekolah, dan kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sekolah. Dalam hal ini, pemilih sekolah harus mengoptimalkan peran budaya kerja yang ada di sekolah, sikap guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, serta kepuasan guru selama bekerja di sekolah.

C. Saran

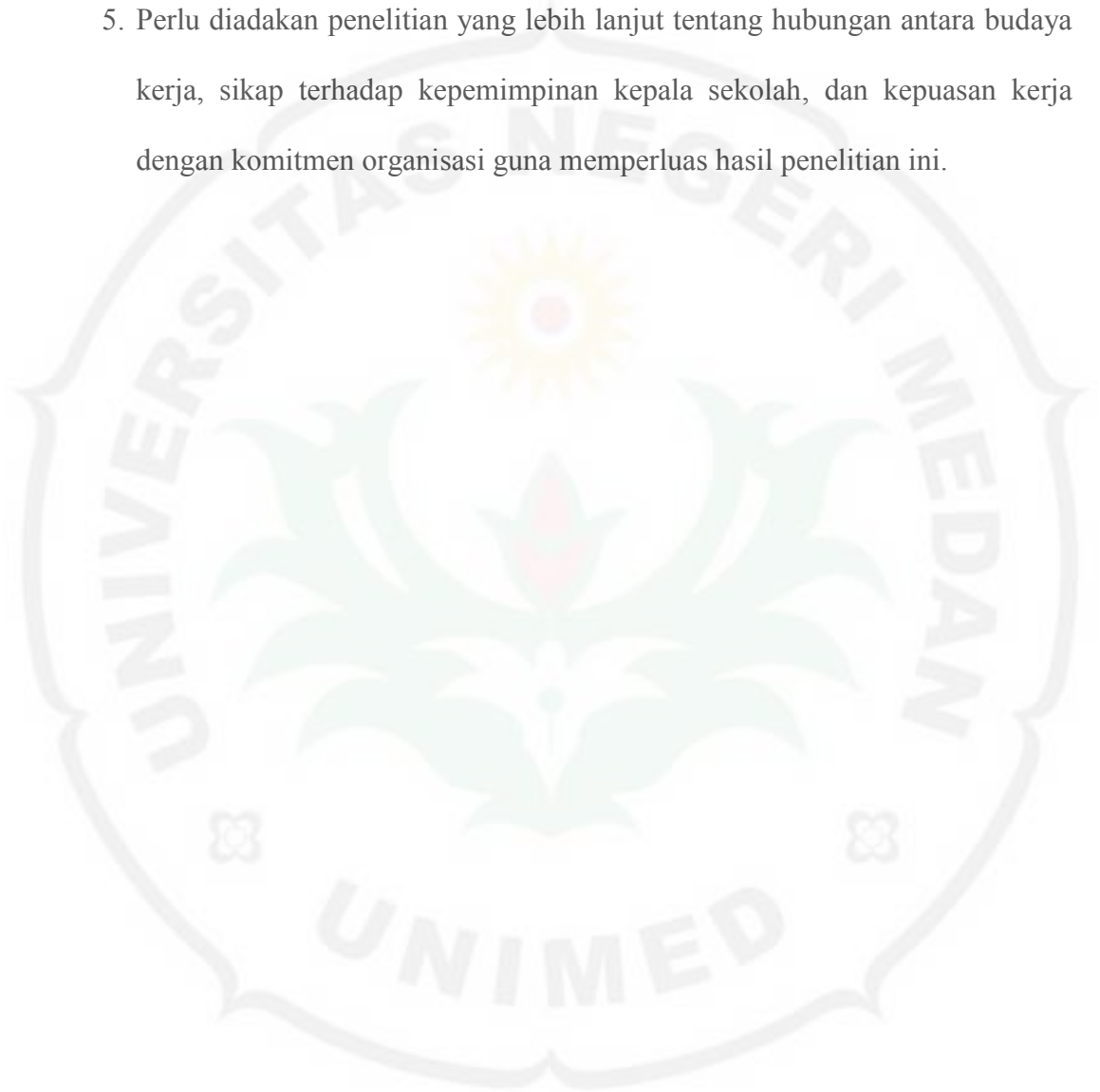
Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan budaya kerja, diharapkan pihak sekolah dapat membuat peraturan yang mengharuskan setiap guru berperilaku dengan baik di sekolah. Dengan adanya aturan ini, budaya kerja di sekolah dapat

dioptimalkan guna mendukung komitmen guru untuk terus bekerja di sekolah.

2. Untuk meningkatkan sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah, diharapkan kepala sekolah bersedia untuk terus meningkatkan kompetensinya dalam memimpin sekolah. Selain itu diharapkan peran serta kepala sekolah meningkatkan komitmen organisasi melalui tindakan-tindakan yang tepat, seperti: menciptakan dan memelihara hubungan yang positif dengan guru. Dengan adanya upaya ini, sikap guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah akan menjadi semakin baik, yang akan mendukung komitmen organisasi guru.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, diharapkan pihak sekolah dapat memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi. Dengan pemberian prestasi, guru akan terus termotivasi untuk bekerja dengan baik di sekolah. Selain itu perlu disediakan fasilitas pendukung guru untuk terus bekerja di sekolah. Dengan adanya hal ini diharapkan setiap guru berkeinginan untuk terus bekerja di sekolah dengan baik.
4. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, disarankan pihak sekolah berkeinginan untuk melakukan perbaikan dalam hal budaya kerja, sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah, dan kepuasan kerja. Dengan peningkatan budaya kerja, sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah, dan kepuasan kerja pada guru diharapkan komitmen organisasi guru untuk terus bekerja di sekolah dapat dioptimalkan.

5. Perlu diadakan penelitian yang lebih lanjut tentang hubungan antara budaya kerja, sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah, dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi guna memperluas hasil penelitian ini.



THE
Character Building
UNIVERSITY