

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Simpulan

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

1. Tingkat kecenderungan variabel Komitmen Berkelanjutan Guru SMP Swasta Kota Tebing Tinggi termasuk dalam kategori rendah, Iklim Organisasi termasuk dalam kategori sedang, Kepuasan Kerja termasuk dalam kategori sedang dan Etika termasuk dalam kategori sedang.
2. Terdapat pengaruh langsung Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja guru pada SMP Swasta Kota Tebing Tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja guru. Artinya semakin kondusif Iklim Organisasi maka semakin baik juga Kepuasan Kerja guru SMP Swasta Kota Tebing Tinggi.
3. Terdapat pengaruh langsung Iklim Organisasi terhadap Etika guru pada SMP Swasta Kota Tebing Tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap Etika guru. Artinya semakin kondusif Iklim Organisasi maka semakin baik Etika guru SMP Swasta Kota Tebing Tinggi.
4. Terdapat pengaruh langsung Iklim Organisasi terhadap Komitmen Berkelanjutan Guru pada SMP Swasta Kota Tebing Tinggi. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap Komitmen Berkelanjutan Guru. Artinya semakin kondusif Iklim Organisasi maka semakin baik Komitmen Berkelanjutan Guru SMP Swasta Kota Tebing Tinggi.

5. Terdapat pengaruh langsung Kepuasan Kerja guru terhadap Komitmen Berkelanjutan Guru pada SMP Swasta Kota Tebing Tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja guru mempunyai pengaruh langsung terhadap Komitmen Berkelanjutan Guru artinya semakin baik Kepuasan Kerja guru maka semakin baik juga Komitmen Berkelanjutan Guru SMP Swasta Kota Tebing Tinggi.
6. Terdapat pengaruh langsung Etika guru terhadap Komitmen Berkelanjutan Guru pada SMP Swasta Kota Tebing Tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Etika guru mempunyai pengaruh langsung terhadap Komitmen Berkelanjutan Guru. Artinya semakin baik Etika guru maka semakin baik juga Komitmen Berkelanjutan Guru SMP Swasta Kota Tebing Tinggi.

B. Implikasi

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

1. Dengan diterimanya hipotesis pertama yang diajukan, maka upaya meningkatkan kepuasan kerja guru adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah

dengan menciptakan lingkungan yang saling mendukung satu sama lain di antara guru. Untuk itu diperlukan peran serta guru, dan lainnya untuk membuat program-program kerja bersama yang memberikan keuntungan kepada semua guru. Perlu juga dijalin komunikasi yang baik pada seluruh guru, agar tidak ada rasa curiga antara satu guru dengan guru lainnya, yang nantinya akan membawa kepada ketidakharmonisan di dalam bekerja. Dengan adanya upaya ini akan menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi semua guru, dan nantinya akan meningkatkan kepuasan kerja guru.

Beberapa hal yang dapat dilakukan guru dalam menciptakan iklim organisasi di antaranya: adanya jalinan komunikasi yang baik antara guru dengan guru, antara pimpinan dengan guru, dan antara pegawai administrasi dengan guru.

2. Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan, maka upaya meningkatkan etika guru adalah dengan meningkatkan iklim organisasi sekolah. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis dan membangun etika kerja yang baik diantara seluruh anggota organisasi.

Beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan Etika guru, di antaranya: menciptakan lingkungan yang saling mendukung satu sama lain di antara guru, membuat hubungan yang kondusif antara pegawai dengan pimpinan dalam menjalankan visi dan misi organisasi, menunjukkan adanya interaksi dan iklim yang baik di lingkungan organisasi sehingga dengan

adanya interaksi itu menjadi perangsang sehingga akan menjadi perilaku yang etis dalam hidupnya.

3. Dengan diterimanya hipotesis ketiga yang diajukan, upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan Iklim Organisasi yang kondusif, ini akan dapat membangkitkan Komitmen Berkelanjutan Guru.

Beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan Iklim Organisasi yang baik di antaranya: adanya rasa aman, nyaman, dan merasa ikut memiliki yang membuat personil merasa puas dan dihargai serta terdorong untuk memberikan yang terbaik sehingga komitmen kerjanya meningkat dari waktu ke waktu.

4. Dengan diterimanya hipotesis keempat yang diajukan, maka upaya meningkatkan Komitmen Berkelanjutan Guru adalah dengan meningkatkan Kepuasan Kerja guru. Komitmen Berkelanjutan Guru sudah tentu dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja guru di sekolah. Semakin tinggi Kepuasan Kerja guru akan sangat mendukung Komitmen Berkelanjutan Guru dalam mengajar. Dengan dukungan faktor tersebut, Komitmen Berkelanjutan Guru akan dapat ditingkatkan.

Beberapa hal yang dapat dilakukan guru dalam menciptakan Kepuasan Kerja gurudi antaranya menjalin komunikasi yang baik pada seluruh guru, agar tidak ada rasa curiga antara satu guru dengan guru lainnya, yang nantinya akan membawa kepada ketidakharmonisan di dalam bekerja, meningkatkan kesejahteraan guru. Dengan adanya upaya ini akan

menciptakan kepuasan bagi semua guru, dan nantinya akan meningkatkan Komitmen Berkelanjutan Guru.

5. Dengan diterimanya hipotesis kelima yang diajukan, maka upaya meningkatkan Komitmen Berkelanjutan Guru adalah dengan meningkatkan Etika guru. Komitmen Berkelanjutan Guru sudah tentu dipengaruhi oleh Etika guru di sekolah. Semakin baik Etika guru akan sangat mendukung komitmen guru dalam mengajar. Dengan dukungan faktor tersebut, Komitmen Berkelanjutan Guru akan dapat ditingkatkan.

Beberapa hal yang dapat dilakukan guru dalam menciptakan Etika kerja yang baik di antaranya memberikan dorongan moral dan perbuatan yang menjadi landasan bertindak seseorang sehingga apa yang dilakukannya dipandang oleh masyarakat sebagai perbuatan terpuji, meningkatkan martabat dan kehormatan. Memberikan arahan sikap dan bertindak secara tepat dalam menjalani hidup ini. Dengan adanya upaya ini akan menciptakan Etika yang baik bagi semua guru, dan nantinya akan meningkatkan Komitmen Berkelanjutan Guru.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Iklim Organisasi, disarankan kepada guru untuk membuat diri merasa aman, nyaman, dan merasa ikut memiliki, merasa puas dan dihargai serta terdorong untuk memberikan yang terbaik, memberikan rasa solidaritas antar guru yang tinggi, dan saling percaya dengan rekan sekerja untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga komitmen kerjanya meningkat dari waktu ke waktu.
2. Untuk meningkatkan Kepuasan Kerja guru disarankan kepada guru, serta yang terlibat di dalamnya untuk membuat program-program kerja bersama yang memberikan keuntungan kepada semua guru. Perlu juga dijalin komunikasi yang baik pada seluruh guru, agar tidak ada rasa curiga antara satu guru dengan guru lainnya, memberikan kesejahteraan sesuai dengan ketetapan yang berlaku, dan penghargaan bagi guru yang berprestasi.
3. Untuk meningkatkan Etika guru disarankan kepada guru, serta yang terlibat di dalamnya untuk memberikan dorongan moral dan perbuatan yang menjadi landasan bertindak seseorang sehingga apa yang dilakukannya dipandang oleh masyarakat sebagai perbuatan terpuji, meningkatkan martabat dan kehormatan. Memberikan arahan sikap dan bertindak secara tepat dalam menjalani hidup ini.
4. Untuk dapat meningkatkan Komitmen Berkelanjutan Guru diharapkan kepada kepala sekolah dan yayasan perguruan untuk terus memberikan

kesejahteraan secara terus menerus kepada guru agar terciptanya kepuasan kerja, memberikan rasa aman, nyaman untuk membuat iklim organisasi sekolah yang kondusif dan memberikan arahan sikap dan bertindak secara tepat demi terjaganya etika yang baik dalam bekerja. Selain itu dianjurkan kepada guru untuk terus meningkatkan kemampuannya dalam mengajar. Hal yang harus dilakukan guru di antaranya, mengikuti pelatihan dan mencari informasi yang sejalan dengan bidang keahliannya.

5. Perlu diadakan penelitian yang lebih lanjut tentang variabel Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Etika serta Komitmen Berkelanjutan Guru guna memperluas hasil penelitian ini mengingat masih terdapat kekurangan dan kelemahan sebagai akibat dari keterbatasan yang ada.