

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Terdapat hubungan positif dan antara persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen kerja pada guru SMP Swasta di Kabupaten Labuhan Batu, artinya semakin baik persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik juga komitmen kerja pada guru SMP Swasta di Kabupaten Labuhan Batu.
2. Terdapat hubungan positif dan antara pemberian insentif dengan komitmen kerja pada SMP Swasta di Kabupaten Labuhan Batu, artinya semakin baik pemberian insentif maka semakin baik juga komitmen kerja pada SMP Swasta di Kabupaten Labuhan Batu.
3. Terdapat hubungan positif dan antara stres kerja dengan komitmen kerja pada SMP Swasta di Kabupaten Labuhan Batu, artinya semakin baik stres kerja maka semakin baik juga komitmen kerja pada SMP Swasta di Kabupaten Labuhan Batu.
4. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah, pemberian insentif, dan stres kerja secara bersama-sama dengan komitmen kerja pada SMP Swasta di Kabupaten Labuhan Batu, artinya semakin baik persepsi guru terhadap

gaya kepemimpinan kepala sekolah, pemberian insentif, dan stres kerja maka semakin baik juga komitmen kerja pada SMP Swasta di Kabupaten Labuhan Batu.

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 kerja adalah dengan meningkatkan persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen kerja guru dapat dilakukan dengan kesediaan kepala sekolah menerima kritik yang konstruktif, menciptakan dan memelihara hubungan yang positif dengan guru. Hal ini bertujuan agar guru mendapatkan peran yang lebih banyak di sekolah, sehingga keinginan guru untuk terlibat terus di sekolah dapat dipertahankan.
2. Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan, maka upaya meningkatkan komitmen kerja adalah dengan meningkatkan pemberian insentif. Pemberian insentif dari pihak sekolah menyebabkan guru akan merasa dihargai dan diperlukan perannya di sekolah. Insentif dari pihak sekolah terhadap guru dapat dilakukan dengan menyediakan guru lingkungan pekerjaan yang nyaman dan fleksibilitas dalam bekerja. Upaya ini akan mendukung guru untuk terus aktif melaksanakan tugasnya di sekolah. Pemberian insentif yang tepat terhadap guru dapat dilakukan

melalui: memberikan bonus untuk membantu mencukupi dan memenuhi kebutuhan guru, berbuat adil terhadap prestasi kerja yang dicapai guru, serta selalu memotivasi guru dalam setiap kesempatan. Dengan semakin baiknya pemberian insentif oleh sekolah terhadap guru akan meningkatkan produktivitas kerja guru di sekolah.

3. Dengan diterimanya hipotesis ketiga yang diajukan, maka upaya meningkatkan komitmen kerja adalah dengan meningkatkan pengelolaan stres kerja. Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan, maka upaya meningkatkan komitmen kerja adalah dengan mengelola stres kerja yang baik. Hal ini dikarenakan stres kerja adalah keadaan emosional yang dialami seorang guru akibat tekanan pekerjaannya di sekolah. Kondisi stres kerja yang dialami guru akan memberikan pengaruh yang baik atau buruk terhadap komitmen kerja guru dalam bekerja di sekolah. Pengelolaan stres kerja dapat mendukung komitmen kerja guru bila dilakukan dengan cara: mengurangi tugas/ pekerjaan yang terlalu banyak, adanya supervisor yang andal, dan kejelasan peran/ tugasnya sehari-hari. Dengan adanya pengelolaan stres kerja yang baik/ mendukung, komitmen kerja guru dapat dioptimalkan sejalan dengan tugasnya di sekolah.

4. Dengan diterimanya hipotesis keempat yang diajukan, maka upaya meningkatkan komitmen kerja adalah dengan meningkatkan persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah, pemberian insentif, dan stres kerja. Beberapa hal yang dapat dilakukan pihak sekolah dalam upaya peningkatan komitmen kerja guru di antaranya dengan menumbuhkan:

keinginan kuat dari guru untuk tetap menjadi anggota sekolah dan kesediaan guru untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan sekolah.

Dengan adanya upaya ini komitmen kerja guru dapat terus ditingkatkan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan komitmen kerja, disarankan pihak sekolah berkeinginan untuk melakukan perbaikan dalam hal persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah, pemberian insentif, dan stres kerja. Untuk meningkatkan komitmen kerja, disarankan pihak sekolah berkeinginan untuk melakukan perbaikan dalam hal kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin sekolah, menciptakan iklim organisasi yang mendukung komitmen kerja guru, serta pemberian insentif yang baik terhadap guru. Dengan upaya ini diharapkan akan terus tumbuh dan berkembang baik komitmen kerja guru di sekolah.
2. Untuk meningkatkan persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah, diharapkan Untuk meningkatkan persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah, diharapkan kepada kepala sekolah bersedia untuk terus meningkatkan kompetensinya dalam memimpin sekolah. Selain itu diharapkan peran serta kepala sekolah meningkatkan komitmen kerja guru melalui tindakan-tindakan yang tepat, seperti: menciptakan dan memelihara hubungan yang positif dengan guru dan pegawai sekolah, dan

terus melibatkan guru dalam mendukung program sekolah. Dengan adanya upaya ini, persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah akan menjadi semakin baik, yang akan mendukung komitmen kerja guru nantinya.

3. Untuk meningkatkan pemberian insentif, diharapkan Untuk meningkatkan insentif, diharapkan pihak sekolah dapat memberikan insentif yang baik terhadap guru. Hal ini perlu dilakukan mengingat insentif dapat mendukung komitmen kerja guru di sekolah. Beberapa upaya yang dapat dilakukan pihak sekolah dalam meningkatkan peran insentif antara lain dengan melakukan: menyediakan pekerjaan yang tepat, tersedianya lingkungan pekerjaan yang baik dan fleksibilitas sekolah menerima hasil kerja guru. Dengan adanya upaya ini, komitmen kerja guru di sekolah akan dapat terus ditingkatkan. Untuk meningkatkan insentif, diharapkan peran kepala sekolah dalam memberikan insentif sesuai dengan prestasi kerja guru. Dalam hal ini kepala sekolah harus memberi apresiasi atas setiap prestasi kerja guru di sekolah, baik itu prestasi di dalam sekolah maupun di luar sekolah. Dengan adanya pemberian insentif, komitmen kerja guru dapat ditingkatkan

4. Untuk meningkatkan pengelolaan stres kerja, diharapkan Untuk mengelola stres kerja, diharapkan keinginan guru untuk menjaga tingkat stresnya dalam bekerja pada posisi yang selalu mendukung pencapaian hasil kerja yang baik. Hal ini dapat dilakukan guru dengan melakukan beberapa hal seperti: memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam penyelesaian pekerjaan di sekolah, bertanggung jawab penuh terhadap tugas-tugasnya, tidak frustrasi,

dan tidak melibatkan diri dalam konflik pekerjaan di antara guru. Selain itu diharapkan peran serta pihak sekolah dalam mengelola stres kerja guru ke arah yang baik. Beberapa upaya yang dapat dilakukan pihak sekolah di antaranya: tidak memberikan tugas yang terlalu banyak kepada guru, menyediakan supervisor yang andal untuk membantu guru, memberikan kejelasan peran guru di sekolah, dan menetapkan tugas-tugas guru sesuai kemampuannya. Diharapkan dengan upaya di atas pengelolaan stres kerja guru akan mendukung pekerjaannya.

5. Perlu diadakan penelitian yang lebih lanjut tentang hubungan antara persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah, pemberian insentif, dan stres kerja dengan komitmen kerja guna memperluas hasil penelitian ini.