

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif iklim kerja organisasi dengan komitmen afektif guru. Koefisien korelasi (r_{y1}) yang diperoleh sebesar 0,5873 sehingga nilai $r_{y1} > r_{\text{tabel}}$ ($0,5873 > 0,185$) pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif iklim kerja organisasi dengan komitmen afektif guru SMK Kesehatan di Kota Medan dapat diterima.
2. Terdapat hubungan yang positif persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif guru. Koefisien korelasi (r_{y2}) yang diperoleh sebesar 0,5720, nilai $r_{y2} > r_{\text{tabel}}$ ($0,5720 > 0,185$) pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif guru SMK Kesehatan di Kota Medan dapat diterima.
3. Terdapat hubungan yang positif antara iklim kerja organisasi dan persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara bersamaan dengan komitmen afektif guru. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,325. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 53,0845 +$

$0,1634X_1 + 0,1378X_2$. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara iklim kerja organisasi dan persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara bersama-sama dengan komitmen afektif guru SMK Kesehatan dapat diterima.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, akan membawa implikasi sebagai berikut:

1. Iklim kerja organisasi memiliki hubungan dengan komitmen afektif guru.

Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel iklim kerja organisasi diperoleh data mayoritas guru pada kategori cukup yaitu 82 responden atau 74,55%, tetapi 28 responden atau 25,45% dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya peningkatan dan perbaikan dalam iklim kerja organisasi. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk memperbaiki iklim organisasi dalam rangka meningkatkan komitmen afektif guru yaitu: *Pertama*, kepala sekolah harus mengenali iklim organisasi yang sudah ada. *Kedua*, kepala sekolah mengkomunikasikan atau memberitahukan bagaimana iklim yang ingin diciptakan. *Ketiga*, kepala sekolah menunjukkan dengan aktif bagaimana harus bekerja dengan iklim organisasi yang telah dia komunikasikan itu. *Keempat*, kepala sekolah dapat melakukan diskusi-diskusi informal bersama guru atau komunikasi informal bersama guru. Hal ini akan membantu membentuk rasa kekeluargaan dan merasa dihargai pada diri guru

2. Persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki hubungan yang positif dengan komitmen afektif guru. Dari hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kecenderungan persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah tinggi yaitu 92 responden (83,64%) dan 18 responden (16,36%) dalam kategori cukup. Dalam hal ini berarti kepala sekolah perlu mempertahankan gaya kepemimpinan agar pada masa yang akan datang secara keseluruhan para guru tetap memiliki persepsi yang tinggi atas kepemimpinan kepala sekolah yang pada gilirannya akan terus meningkatkan komitmen guru dalam menjalankan tugasnya.
3. Iklim kerja organisasi dan Persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki hubungan bersama dengan komitmen afektif guru. Hal ini bermakna bahwa kepala sekolah masih perlu mencermati dua unsur penting dalam meningkatkan komitmen afektif guru di sekolah yang dipimpinnya. Kedua unsur tersebut adalah persepsi tentang kepemimpinan yang diaplikasikan di sekolah dan iklim kerja di dalam organisasi yang dipimpinnya. Untuk itu agar dapat meningkatkan komitmen afektif guru maka iklim kerja organisasi yang baik dan persepsi yang tinggi dari para guru sangat diperlukan .

C. Saran

Berdasarkan implikasi yang diuraikan di atas maka ada beberapa saran untuk meningkatkan komitmen afektif guru yaitu:

1. Kepala sekolah SMK Kesehatan di Kota Medan perlu senantiasa menjaga persepsi guru tentang kepemimpinannya di sekolah khususnya dengan memberikan keteladanan kepada para guru sehingga persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah tetap tinggi yang akan membawa dampak positif bagi suasana atau iklim kerja di sekolah dan komitmen afektif guru selaku bawahannya.
2. Guru SMK Kesehatan di Kota Medan perlu agar lebih meningkatkan komitmen afektif guru, mejadikan lingkungan sekolah sebagai tempat bekerja yang nyaman serta menjadikan kepala sekolah sebagai mitra dalam menjalankan tugas kependidikannya di sekolah guna tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan.
3. Penelitian lanjutan masih perlu dilakukan untuk permasalahan yang sama di tempat yang berbeda atau penelitian yang relevan guna dijadikan sebagai masukan atau perbandingan dengan penelitian ini.