

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Gambaran keterlibatan kerja guru berdasarkan indikator partisipasi aktif, keberpihakan terhadap pekerjaan, dan penghargaan terhadap pekerjaan berada pada kategori tinggi. Secara umum, sekolah melibatkan guru dalam setiap kegiatannya.
2. Gambaran komitmen organisasi guru berdasarkan indikator keinginan mempertahankan keanggotaan, keinginan berusaha keras dalam bekerja, penerimaan nilai organisasi, dan penerimaan tujuan organisasi berada pada kategori tinggi. Secara umum, guru berkomitmen terhadap organisasinya.
3. Gambaran kepuasan kerja guru berdasarkan indikator kenyamanan profesi, senang berada di sekolah yang sama, dan tingkat kehadiran berada pada kategori tinggi. Secara umum, guru merasa puas dengan pekerjaannya.
4. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan berada pada kategori sedang/cukup kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja guru.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan berada pada kategori kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja guru.
6. Keterlibatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kategori kuat terhadap kepuasan kerja guru. Hubungan antara variabel berjalan satu arah, yang artinya setiap peningkatan atau penurunan di satu variabel, akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan di satu variabel lainnya. Sehingga apabila semakin tinggi keterlibatan kerja

dan komitmen organisasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja guru, begitupun sebaliknya.

5.2. Saran

Kesimpulan di atas merujuk kepada skor rata-rata setiap ukuran, saran yang dikemukakan mengacu kepada ukuran yang memiliki rata-rata terendah diantara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut, saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, variabel X_1 (Keterlibatan Kerja) berada pada kategori tinggi. Namun, pada variabel ini masih terdapat indikator yang lebih rendah dari indikator lainnya yaitu indikator partisipasi aktif yang memungkinkan seorang guru ikut serta dalam setiap pertemuan seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran dan sosialisasi kebijakan mutu yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan dan sekolah. Dinas Pendidikan dan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum hendaknya dapat memberikan informasi secara menyeluruh terhadap guru yang bersangkutan agar guru dapat berpartisipasi aktif dalam kegiatan tersebut. Sejalan dengan hal ini beberapa penelitian pun menyebutkan bahwa partisipasi aktif dari seorang guru sangat dibutuhkan untuk menunjang kepuasan yang akan diterimanya (Alutto & Belasco, 1973, hlm. 7; Kamps, Wendland & Culpepper, 2006, hlm. 9; Kwakman, 2003, hlm. 11). “Partisipasi aktif akan terjadi bila seseorang diberikan kesempatan yang seluas-luasnya dalam bekerja seperti kesempatan mengeluarkan ide-ide, membuat keputusan yang berguna untuk kesuksesan perusahaan, kesempatan untuk belajar, mengeluarkan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja, sehingga partisipasi aktif ini akan berpengaruh pada hasil kerja dan hasil yang memuaskan akan mempengaruhi rasa berharga pada dirinya” (Saleh dan Hosek, dalam Luthans 2005, hlm. 567).
2. Variabel X_2 (Komitmen Organisasi) dalam penelitian ini berada pada kategori tinggi. Pada variabel komitmen organisasi ini, indikator keinginan mempertahankan keanggotaan berkategori lebih rendah dari yang lainnya.

Pada indikator ini beberapa guru tetap belum berkomitmen tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi secara tepat dan belum semua guru berpandangan untuk memaksimalkan peningkatkan kualitas diri dalam bekerja. Guru hendaknya memiliki kemauan yang tinggi untuk meningkatkan kualitas diri dalam mengajar di sekolah juga tetap mematuhi norma yang ada agar dapat melaksanakan tugas organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan, karena cara terbaik untuk meningkatkan komitmen organisasi adalah dengan berperilaku sesuai dengan norma organisasi. “Salah satu bentuk komitmen organisasi adalah komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi sesuai dan mampu memberikan perilaku kearah yang diinginkan. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkan” (Kanter, dalam Sopiah, 2008, hlm. 158).

3. Variabel Y (Kepuasan Kerja Guru) dalam penelitian ini menunjukkan kategori yang tinggi. Pada variabel kepuasan kerja guru ini, indikator tingkat kehadiran menjadi indikator terendah dibandingkan dengan yang lainnya meskipun sama-sama berada dalam kategori tinggi. Sekolah sebaiknya memberikan imbauan yang lebih tegas untuk meningkatkan kedisiplinan guru agar bisa tepat waktu tiba di sekolah karena kehadiran merupakan salah satu faktor kuat yang mempengaruhi kepuasan kerja guru (Bogler, 2001, hlm. 16; Clark, 1996, hlm. 14; Lather, 1987, hlm. 8).
4. Bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih mendalam mengenai keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja guru, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan responden yang lebih banyak. Selain itu, penulis selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan mengubah variabel X_1 , X_2 , dan Y dalam penelitian sesuai dengan teori, sehingga pembahasan mengenai keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja guru akan menjadi lebih luas lagi.