

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada guru tetap di SMK Negeri 3 Bandung yang ditunjukkan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan tingkat keterikatan pekerja (*employee engagement*) pada guru tetap berdasarkan masa kerja guru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran umum tingkat keterikatan pekerja (*employee engagement*) pada guru tetap di SMK Negeri 3 Bandung yang diukur melalui tiga dimensi yaitu dimensi semangat, dimensi dedikasi/*dedication*, serta dimensi penghayatan/*absorption* berada pada kategori tinggi. Dimensi tertinggi dari *employee engagement* dimensi dedikasi dengan indikator tertinggi yaitu merasa pekerjaan penting dan berarti. Sedangkan dimensi terendah ialah dimensi penghayatan (*absorption*) dengan indikator terendah yaitu berkonsentrasi saat bekerja. Namun demikian, secara keseluruhan indikator terendah ialah indikator energi yang tinggi yang berada pada dimensi semangat (*vigor*).
2. Tingkat keterikatan pekerja (*employee engagement*) secara umum berada pada kategori tinggi dengan urutan kelompok masa kerja dari yang tertinggi yaitu: 1) kelompok masa kerja >30 tahun; 2) kelompok masa kerja 21-30 tahun; 3) kelompok masa kerja 0-10 tahun; dan 4) 11-20 tahun. Guru yang memiliki masa kerja >20 tahun (21-30 tahun dan >30 tahun) memiliki *engagement* lebih tinggi dibandingkan guru yang memiliki masa kerja <20 tahun (0-10 tahun dan 11-20 tahun). Kelompok masa kerja >30 tahun dan 21-30 tahun memiliki tingkat *engagement* tertinggi karena guru memiliki dedikasi tinggi akan sekolah dan pekerjaannya sebagai guru, serta merasa bahwa pekerjaan mereka penting dan berarti. Sedangkan, kelompok masa kerja 0-10 tahun dan 11-20 tahun memiliki tingkat *engagement* terendah karena guru kurang merasa tertang dalam menyelesaikan dan menghadapi tantangan dalam

pekerjaan serta kurangnya konsentrasi guru baik saat mengajar maupun mengerjakan tugas di luar tugas mengajar.

3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat keterikatan pekerja (*employee engagement*) pada guru tetap di SMK Negeri 3 Bandung dilihat dari masa kerja guru. Hasil perhitungan uji *mann whitney* menunjukkan bahwa terdapat 4 (empat) kelompok yang memiliki perbedaan tingkat keterikatan pekerja, yaitu: 1) kelompok masa kerja 0-10 tahun dan 21-30; 2) kelompok masa kerja 0-10 tahun dan >30 tahun; 3) kelompok masa kerja 11-20 tahun dan 21-30; dan 4) kelompok masa kerja 11-20 tahun dan >30 tahun. Sedangkan 2 pengujian, tidak menunjukkan adanya perbedaan tingkat keterikatan pekerja (*employee engagement*) guru pada kelompok masa kerja 0-10 tahun dan 11-20 serta kelompok masa kerja 21-30 tahun dan >30 tahun.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti menyarankan beberapa hal di bawah ini:

1. Indikator pada variabel *employee engagement* di SMKN 3 Bandung yang mendapatkan skor paling rendah adalah indikator energi yang tinggi atau *vigor*. Energi yang tinggi pada guru merupakan sarana efektif untuk keberhasilan pengajaran pada guru oleh karena layak terus dipupuk. Tingkat *vigor* atau energi yang tinggi dapat ditingkatkan dengan guru tetap di SMK Negeri 3 Bandung mendapatkan motivasi dan pengakuan dari atasan sehingga karyawan menjadi semangat, mengeluarkan semua upaya untuk menyelesaikan pekerjaan, dan mampu bertahan meski mendapat kesulitan (Natalia & Rosiana, 2017, hlm. 102). Dengan adanya hal tersebut, guru akan antusias dalam bekerja jika dirinya mendapat pengakuan yang baik dari sekolah. Dalam hal ini, guru ingin memperoleh kebanggaan karena dapat menyelesaikan tugas penting dan selesai dengan baik, menerima pengakuan atas prestasinya, dan ikut merasa bangga atas apa yang dapat dicapai sekolah.

2. Tingkat *engagement* guru dengan masa kerja 0-10 tahun dan 11-20 tahun lebih rendah dibandingkan guru dengan masa kerja 21-30 tahun dan >30 tahun. Guru dengan masa kerja yang lama merasa lebih *engaged* terhadap pekerjaannya. Perlu adanya perhatian lebih dari pihak sekolah bagi guru-guru baru agar guru baru dapat merasa *engaged* akan pekerjaannya. Caranya ialah dengan menyediakan lingkungan kerja yang dapat memfasilitasi guru (terutama guru dengan masa kerja baru) untuk memperoleh pengakuan, keterampilan, dan kompetensi terkait dengan perannya yang dapat membuat guru lebih *engaged* (Shokunbi, 2016). Hal ini dapat direalisasikan dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang lebih intens bagi guru dengan masa kerja <20 tahun.
3. Peneliti mengajukan saran yang dapat dilakukan pada penelitian selanjutnya dengan variabel kontrol yang berbeda seperti usia guru, gender, sertifikasi guru, dan tingkat pendidikan guru. Mengganti responden penelitian menjadi guru tidak tetap. Ataupun dengan menambahkan variabel lain pada penelitian ini seperti komitmen organisasi, kinerja karyawan, dan keterlibatan kerja.