BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

1.1. Simpulan

Pada bab terakhir, peneliti akan membahas mengenai kesimpulan berdasarkan hasil penelitian **"Pengaruh Manajemen Stres Terhadap Etos Kerja Guru di Lingkungan SMAN 1 Cicalengka"**.

Berdasrkan temuan-temuan yang diperoleh dari hasil analisis data dan hasil penemuan penelitian, peneliti juga akan memaparkan implikasi dan memberikan beberapa masukan atau saran baik untuk SMAN 1 Cicalengka dan penelitian selanjutnya.

5.1.1 Manajemen Stres

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan *Weight Mean Score* (WMS) mengenai gambaran umum Manajemen Stres di Lingkungan SMAN 1 Cicalengka, dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan manajemen stres yang dilakukan oleh sekolah berada pada kategori sangat tinggi, yang dilihat dari tujuh indikator yaitu relokasi pekerjaan, program rekreasi, program bantuan karyawan, konseling karir, delegasi manajemen waktu, pemeliharaan kesehatan, pengurangan stres individu.

Pada variabel Manajemen Stres indikator pengurangan stres individu menjadi indikator dengan nilai kecenderungan tertinggi,. Hal ini menunjukan pengurangan stres individu yang dilakukan di Lingkungan SMAN 1 Cicalengka sudah sangat tinggi. Tidak hanya itu, dapat diartikan pula pengurangan stres individu berupa pengelolaan waktu, relaksasi dan dukungan sosial dapat membantu para guru dalam menekan dampak stres saat bekerja di sekolah tersebut sangat tinggi. Sedangkan indikator terendah dimiliki oleh indikator program rekreasi. Hal ini menunjukan bahwa sekolah kurang memberikan program rekreasi kepada para guru untuk istirahat dari kesibukan pekerjaan yang membuat dirinya penat.

1.1.2 Etos Kerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan *Weight Mean Score* (WMS) mengenai gambaran umum Etos Kerja Guru di Lingkungan

SMAN 1 Cicalengka berada pada kategori tinggi, yang dilihat dari enam indikator diataranya motivasi, orientasi kerja, moral kerja, hard work, disiplin dan tekun/ulet.

Hal tersebut dapat diartikan bahwa guru di SMAN 1 Cicalengka memiliki etos kerja yang tinggi, dilihat dari keinginan dan kesungguhan dalam menjalankan tugas mengajar dan mendidik peserta didik menjadi penerus bangsa.

Pada variabel etos kerja guru, indikator tertinggi berada pada indikator tekun/ulet, hal ini menunjukan bahwa guru di SMAN 1 Cicalengka memiliki tingkat rajin dan bersungguh-sungguh serta mempunyai kemauan untuk berusaha untuk mencapai suatu tujuan sudah sangat tinggi. Sedangkan indikator terendah berada pada indikator hard work/kerja keras, hal ini menunjukan hard work guru masih belum optimal dikarenakan masih minimnya kemauan guru untuk patang menyerah, bertanggungjawab dan target untuk mencapi tujuan.

1.1.3 Pengaruh Manajemen Stres Terhadap Etos Kerja Guru di Lingkungan SMAN 1 Cicalengka

Dari hasil analisis data menunjukan bahwa manajemen stres memiliki korelasi yang sangat rendah terhadap etos kerja guru. Maka banyak faktor lain yang mempunayi hubungan kuat terhadap etos kerja guru.

Hasil perhitungan uji korelasi signifikansi, menyimpulkan bahwa koefisien korelasi antara variabel X (Manajemen Stres) dan variabel Y (Etos Kerja Guru) adalah manajemen stres tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja guru di lingkungan SMAN 1 Cicalengka.

Hasil perhitungan koefisien determinasi (KD) yang menunjukan bahwa meningkat atau menurunya Etos Kerja Guru di Lingkungan SMAN 1 Cicalengka dipengaruhi oleh Manajemen Stres sebesar 2% kemudian 98% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara manajemen stres terhadap etos kerja guru di Lingkungan SMAN 1 Cicalengka.

1.2 Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Pengaruh Manajemen Stres Terhadap Etos Kerja Guru di Lingkungan SMAN 1 Cicalengka, maka diperoleh implikasi sebagai berikut:

1. Stres yang besar bisa menyebabkan etos kerja menjadi rendah, artinya stres harus menjadi perhatian semua guru dan kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam mendidik peserta didik menjadi pribadi yang lebih baik.
2. Stres yang tidak dikelola dengan baik akan berdampak tidak baik bagi individu dalam organisasi, maka stres harus dikenali sejak dini, supaya stres tersebut tidak berpengaruh terhadap etos kerja guru. Sehingga etos kerja guru dapat terus meningkat.
3. Manajemen stres akan baik bila mendapat dukungan dari semua pihak, baik dari lingkungan internal maupun eksternal, termasuk guru secara individual. Dengan demikian banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi Etos Kerja seorang guru seperti *reward*, iklim organisasi yang mendukung, tata ruang kerja, komunikasi organisasi, *punishment* dan lain-lain. Sehingga memungkinkan faktor dari manajemen stres tidak terlalu signifikan mempengaruhi etos kerja guru di lingkungan SMAN 1 Cicalengka. Dengan adanya penelitian ini diharapkan lembaga dapat mengelola stres kerja di dalam organisasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan etos kerja guru menjadi lebih tinggi.

1.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait Pengaruh Manajemen Stres Terhadap Etos Kerja Guru di Lingkungan SMAN 1 Cicalengka, terdapat beberapa hal yang peneliti rekomendasikan diantaranya sebagai berikut:

5.3.1 Untuk SMAN 1 Cicalengka

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan sekolah dan para guru untuk dapat mempertahankan kemampuan manajemen stres yang telah berjalan dengan baik dan mengembangkannya menjadi lebih baik lagi sehingga dapat menekan tingkat stres guru di SMAN 1 Cicalengka, diantaranya:

1. Kepala sekolah harus melakukan deteksi sejak dii terhadap potensi stres yang akan muncul pada guru melalui supervise dan diskusi individual dengan para guru.
2. Manajemen stres dilakukan oleh sekolah baik menyangkut stres individual, stres kelompok maupun stres yang ditimbulkan dari lingkungan eksternal.
3. Guru diberikan kesempatan untuk memberikan masukan kepada sekolah terkait dengan program-program sekolah dalam menangani kasus-kasus stres di sekolah.

Dengan terus mengembangkan manajemen stres di lingkungan kerja dapat memberikan suasana yang kondusif selama proses bekerja dan mengajar sehingga menghasilkan hubungan kerja yang nyaman baik bagi pimpinan dan para guru, guru dan guru, maupun guru dengan siswa.

5.3.2 Untuk Penelitian Selanjutya

Penelitian ini secara umum hanya melihat dari sisi pengaruh manajemen stres dengan indikator relokasi pekerjaan, program rekreasi, program bantuan karyawan, konseling karir, delegasi manajemen waktu, pemeliharaan kesehatan dan pengurangan stres individu. Akan tetapi, masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja guru. Penelitian selanjutnya dapat melihat faktor lainnya seperti pengaruh dari budaya kerja, iklim organisasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, *punishment* dan lain-lain.