

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas mengenai simpulan dan saran yang merupakan temuan akhir dalam penelitian ini. Simpulan dan saran disajikan berdasarkan pada hasil analisis data. Pada bab ini pula peneliti mengajukan implikasi manajerial berdasarkan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian yang akan datang.

5.1 Simpulan

Penelitian ini diadaptasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Clugston, 2000 dalam Pareke, 2004), dimana penelitian Clugston tersebut menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk keluar. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara positif mempengaruhi komitmen afektif, kontinuan dan normativ.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional afektif guru di SMAK 1 Bina Bakti Bandung. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk mengkonfirmasi atau memastikan hasil dari penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh (Clugston, 2000 dalam Pareke, 2004), walaupun dengan sampel yang berbeda.

Dari analisis korelasi dan regresi yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa hubungan sebesar 0,680 yang artinya terdapat hubungan yang cukup berarti dan pengaruh

kepuasan kerja terhadap komitmen afektif sebesar 46,2% menunjukkan hasil yang konsisten dengan yang dilakukan (Clugston, 2000 dalam Pareke, 2004).

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa guru akan memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap organisasinya (sekolah) ketika guru tersebut memiliki kepuasan kerja menjadi seorang guru (guru sebagai profesi dalam hidupnya). Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pengelola sekolah yaitu guru akan memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap pekerjaannya, apabila kepuasan kerja mereka terpenuhi.

Menjadi seorang guru bukanlah suatu profesi “sambilan”, namun merupakan sebuah profesi atau panggilan hidup seseorang yang menimbulkan kepuasan dalam batinnya (ketika bekerja).. Hal ini penting karena kepuasan kerja mempengaruhi komitmen afektif, terbukti dari fakta yang ada di lapangan apabila seorang guru tidak memiliki kepuasan kerja untuk menjadi seorang guru dia akan melihat pekerjaannya sebagai pekerjaan “sambilan” (tidak adanya komitmen afektif) maka hal ini akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kinerja sebagai seorang guru seperti ketidakmampuan dalam mengajar.

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran

Penelitian ini fokus pada guru sebagai subjek penelitian. Diharapkan penelitian selanjutnya akan fokus pada seluruh sumber daya manusia yang ada di sekolah. Keterbatasan lain penelitian ini hanya dilakukan di satu sekolah sehingga tidak bisa digeneralisasikan ke semua sekolah. Oleh karena itu, penting untuk penelitian selanjutnya dilakukan pada skala industrial..