

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan simpulan hasil, keterbatasan dan saran bagi praktisi dan pengembangan penelitian selanjutnya. Setelah peneliti membahas permasalahan yang ada dengan memperhatikan aspek-aspek teoritis dan pengolahan data yang terkumpul lalu menganalisis dan mencocokkan dengan teori serta penelitian terdahulu mengenai pengaruh dimensi kepuasan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai pemediasi. Tujuan dilakukan penelitian ini untuk menguji kembali pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasional sebagai pemediasi dengan mengambil objek penelitian guru – guru SMPN 1 Wonoasri Kabupaten Madiun, karena beberapa guru tidak ingin pindah atau keluar dari SMP Wonoasri sampai mereka pensiun. Adanya fenomena ini, membuat penulis ingin meneliti apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMPN 1 Wonoasri Kabupaten Madiun.

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja secara positif signifikan terhadap komitmen organisasi, yang ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,926 > 2,015$) dengan signifikansi sebesar 0,000. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dialami guru SMPN 1 Wonoasri adalah tinggi sehingga mempengaruhi tingkat perasaannya menjadi positif dalam melakukan tanggung jawab pekerjaannya.
2. Terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja secara positif signifikan terhadap kinerja guru, yang ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,587 > 2,015$) dengan

signifikansi sebesar 0,000. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru.

3. Terdapat pengaruh langsung komitmen organisasi secara positif signifikan terhadap kinerja guru, yang ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,015 > 2,015$) dengan signifikansi sebesar 0,000. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi terhadap kinerja. Komitmen organisasional merupakan tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.
4. Kepuasan kerja terhadap kinerja menurun, tetapi signifikan setelah dimasukkannya komitmen organisasional dalam regresi yaitu nilai *standardized coefficient beta* yang semulanya 0,680 (tabel 4.19) turun menjadi 0,559 dan nilai *p-value* dari 0,000 menjadi 0,000 (Signifikan). Variabel intervening (komitmen organisasi) berpengaruh sebagai pemediasi secara parsial. Hasil ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja guru. Sesuai dengan adanya fenomena di SMPN 1 Wonoasri bahwa persahabatan yang dijalin antar guru baik di lingkungan sekolah, maupun di lingkungan luar sekolah berdampak pada meningkatnya komitmen organisasional sehingga meningkatkan kinerja guru di sekolah.

B. Implikasi Manajerial

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka implikasi manajerial yang bisa diterapkan di SMPN 1 Wonoasri sebagai berikut ini:

1. Kepuasan kerja menjadi variabel terbesar yang mempengaruhi kinerja guru. kepuasan kerja yang dirasakan guru termasuk cukup, khususnya urutan teratas berdasarkan nilai mean yang menyatakan “saya bekerja dengan rekan kerja yang bertanggungjawab” (Tabel 4.2). Rasa puas para guru terhadap pekerjaan dapat ditingkatkan melalui memberi penghargaan atas pekerjaan yang mereka jalankan. pemberian kompensasi berupa peningkatan gaji, tunjangan, jabatan, dan jenjang karir, sehingga akan lebih meningkatkan kinerja guru.
2. Komitmen Organisasional menjadi variabel terkecil yang mempengaruhi kinerja guru. Komitmen organisasional yang diperlihatkan sudah relatif tinggi tetapi perlu ditingkatkan, contohnya adalah komitmen organisasional yang terbentuk dari tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, perencanaan kegiatan-kegiatan diklat pendidik secara bersama didasarkan dari ketrampilan atau keahlian pengetahuan terhadap bidang pekerjaan, pendidikan yang ditempuh dan juga pengalaman dalam menjalankan pekerjaan, sehingga akan menumbuhkan rasa senang didalam menjalankannya yang didasari rasa senang maka akan menumbuhkan totalitas dalam bekerja sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik.

C. Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Sampel penelitian yang diambil tidak dalam jumlah yang banyak (hanya 45 responden).
2. Pada saat pengisian kuisisioner tidak ditunggu oleh peneliti, namun dititipkan kepada kepala sekolah sehingga peneliti tidak berinteraksi dengan responden.

D. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya:
 - a. Penelitian selanjutnya diharapkan memperbanyak jumlah sampel yang digunakan agar dalam penentuan hubungan antar variabel benar-benar menjelaskan hubungan yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
 - b. Sampel penelitian yang dibagikan kepada responden harusnya ditunggu dalam pengisian kuisisioner, agar hasilnya sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Manajemen Penelitian*. Catatan Keenam. Jakarta : Rineka Cipta
- Dalimunthe, Ritha F. dan Sitti Raha Agoes Salim. 2014. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean B Medan). *Jurnal Ekonom* Vol 17:39-53
- Devi, Eva Kris Dian. 2009. Analisis pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan Outsourcing PT Semeru karya Buana Semarang). Tesis program Pascasarjana. Progran Magister Manajemen. Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, *et al.* 1987. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid 1. Edisi Kelima. Alih Bahasa Djarkasih. Jakarta: Erlangga.
- Handayani dan Pujiyanti. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pemberdayaan Guru sebagai Variabel Moderasi pada SD Negeri UPTD DIKPORA Kecamatan Sayung Demak. https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjvq7zf3Z_PAhVE2R4KHWsuALsQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fjurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id%2Findex.php%2FJEMA%2Farticle%2Fdownload%2F59%2F59&usg=AFQjCNHfPXmzWB9piaWpCKPGMF_3TcQAaQ&bvm=bv.133387755,d.cGc
Diakses pada 20 Februari 2016
- Hartono, Jogiyanto. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi 2011. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Akademi Manajemen Perusahaan, YKPN, Yogyakarta.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Jakarta: STIE YKPN.
- Srimulyani, V. A. 2010. Antecedent Affective Commitment Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta di Madiun, Ngawi, dan Ponorogo. *Widya Warta* No. 01 Tahun XXXIV.
- Sugiyono. 2003. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2014. *Skripsi, Tesis, Dan Disertasi*. Bandung: ALFABETA.
- Sumirat, Gunawan Cahya. 2006. Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Internal Auditor PT Bank ABC) Tesis Program Pasca Sarjana. Program Pendidikan Magister Sains Akuntansi. Universitas Diponegoro
- Sutama, Cogito Dino dan Franky Stiven. 2014. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional di Kowloon Palace International Restaurant Surabaya. <http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/viewFile/2167/1958>. Diunduh pada 28 Desember 2015
- Tobing, Diana L Susanti K.L. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III di Sumatra Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 11 No. 1
- Umar, Husein. 2000. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Umar, Husein. 2013. *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Wibowo, 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta : Raja Grafindo Persada.