

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji bagaimana pengaruh budaya organisasi, dukungan organisasi, dan *happiness at work* terhadap kinerja guru, dengan objek penelitian adalah guru yang ada di SMA Negeri 1 Ranto Baik, Kabupaten Mandailing Natal, Sumatera Utara. SMAN 1 Ranto Baik dipilih sebagai objek penelitian dikarenakan terdapat fenomena/permasalahan terkait kinerja guru dari hasil pra survey, sehingga dengan diadakannya penelitian ini dapat mengkonfirmasi apakah faktor-faktor yang telah dijabarkan di atas berpengaruh terhadap kondisi kesejahteraan guru di SMAN1 Ranto Baik. Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada Bab IV penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMAN 1 Ranto Baik. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja guru yang ditemukan pada penelitian ini memiliki hubungan positif yang cukup kuat dan signifikan, sehingga dapat mendukung hipotesis pertama pada penelitian ini.
2. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa tidak terdapat pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja guru di SMAN 1 Ranto Baik. Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja guru yang ditemukan pada penelitian ini memiliki hubungan negative dan tidak signifikan, sehingga tidak dapat mendukung hipotesis kedua pada penelitian ini.

3. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwasanya tidak terdapat pengaruh happiness at work terhadap kinerja guru di SMAN 1 Ranto Baek. Pengaruh Happiness at work terhadap kinerja guru yang ditemukan pada penelitian ini memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan, sehingga tidak dapat mendukung hipotesis ketiga pada penelitian ini.

5.2. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian ini, maka dapat dimunculkan beberapa implikasi sebagai berikut.

1. Penelitian ini turut berkontribusi dalam menambah, memperkaya serta memperbarui wawasan ilmu pengetahuan serta literatur, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan topik budaya organisasi, dimana pada penelitian ini mengambil guru sebagai objek penelitian. Temuan penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian-penelitian terdahulu terkait pengaruh budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja guru.
2. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai salah satu rujukan bagi pemangku kepentingan, dalam hal ini kepala SMAN 1 Ranto Baek beserta jajarannya dalam memahami bagaimana cara mengelola dan meningkatkan kinerja guru yang ada di SMAN 1 Ranto Baek.
3. Penelitian ini menemukan jika budaya organisasi memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja guru di SMA N 1 Ranto Baek. Oleh karena itu pihak sekolah khususnya kepala sekolah perlu menyusun dan menjalankan kebijakan yang dapat menjaga dan memperkuat budaya organisasi guru di

sekolah agar dapat meningkatkan kinerja mereka. Salah satu strategi yang dapat diterapkan kepala sekolah untuk menjaga dan meningkatkan budaya organisasi diantaranya melibatkan guru dalam merumuskan visi dan misi sekolah dan setiap awal tahun ajaran diadakan rapat kerja untuk menyusun program pembelajaran dengan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas sehingga guru memahami dengan tepat tugas dan target yang harus dicapai selain itu, kenyamanan dan rasa aman yang diberikan pimpinan, kerja sama antar rekan kerja dalam menghadapi masalah, serta kepatuhan terhadap aturan walaupun tanpa pengawasan seperti mengarahkan guru untuk mengurangi aktivitas yang mengganggu pembelajaran. Upaya ini diharapkan mampu memperkuat budaya organisasi sehingga kerjasama antar guru lebih meningkat.

4. Temuan bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan yang artinya penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil ini mengindikasikan bahwa bentuk dukungan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan guru, sehingga justru tidak mempengaruhi kinerja mereka. Misalnya, dukungan yang terlalu bersifat mengontrol, arahan yang terlalu detail, atau pemberian fasilitas yang tidak sesuai dengan kebutuhan guru misalnya, sekolah menyediakan pelatihan berulang mengenai administrasi pembelajaran, sementara guru sebenarnya lebih membutuhkan pelatihan berbasis teknologi untuk meningkatkan kualitas pengajaran di kelas. Begitu pula dengan penyediaan fasilitas, seperti perangkat komputer

yang tidak didukung jaringan internet memadai, sehingga tidak dapat digunakan secara optimal dalam kegiatan belajar mengajar. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kesan bahwa dukungan organisasi lebih bersifat formalitas semata, bukan sebagai bentuk perhatian nyata terhadap kebutuhan profesional guru. Akibatnya, guru tidak merasakan manfaat langsung dari dukungan yang diberikan, sehingga tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, efektivitas dukungan organisasi sangat bergantung pada kesesuaian bentuk dukungan dengan kondisi, kebutuhan, dan harapan guru di lingkungan sekolah.

5. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *happiness at work* berpengaruh negatif dan tidak signifikan, tingkat *happiness at work* masih rendah menandakan adanya kendala dalam membangun keterikatan emosional guru terhadap sekolah tempat mereka mengajar. Hal ini tercermin dari rendahnya capaian pada beberapa indikator utama, yang mengindikasikan bahwa sebagian guru belum memiliki loyalitas maupun keterikatan psikologis yang kuat terhadap institusi. Kondisi ini menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen karena dapat memengaruhi keberlanjutan kerja serta keterlibatan guru dalam kegiatan di luar pengajaran. Indikator-indikator seperti perasaan senang ketika organisasi peduli pada kesejahteraan, kesediaan organisasi membantu tugas guru, pimpinan yang mau membantu dan mendengarkan masalah, serta rekan kerja yang mau mendukung dan memberikan bantuan, merupakan aspek penting dalam membangun *happiness at work*. Sebagai contoh, sekolah yang menyediakan

program kesejahteraan guru, seperti dukungan kesehatan, pelatihan pengembangan profesional, atau pemberian apresiasi atas prestasi, dapat meningkatkan rasa memiliki dan kebahagiaan guru terhadap organisasi. Demikian pula, pimpinan yang mau mendengar dan memahami persoalan guru akan menciptakan iklim kerja yang positif

5.3. Keterbatasan Penelitian

Ditemukan beberapa keterbatasan pada penelitian ini yang penting untuk diperhatikan dalam penginterpretasian hasil oleh pembaca, diantaranya:

1. Penelitian ini memiliki cakupan yang cukup terbatas, yakni hanya berfokus pada guru tidak tetap yang ada di SMAN 1 Ranto Baek.
2. Penelitian ini mempunyai keterbatasan variabel yang dikaji, yakni hanya mencakup pengaruh budaya organisasi, dukungan organisasi, dan *happiness at work* terhadap kinerja guru.
3. Penelitian saat ini hanya meneliti hubungan langsung antara budaya organisasi, dukungan organisasi dan *happiness at work* terhadap kinerja guru tanpa adanya variabel perantara disarankan untuk penelitian selanjutnya menggunakan variabel perantara.

5.4. Saran Penelitian Masa Depan

Berdasarkan beberapa keterbatasan pada penelitian saat ini, maka dapat dimunculkan beberapa saran bagi studi pada masa yang akan datang, diantaranya:

1. Untuk dapat memperkuat generalisasi hasil penelitian, disarankan untuk penelitian kedepannya memperluas cakupan objek yang diteliti baik dari jumlah sekolah, jenis instansi, dan wilayah penelitian yang berbeda.
2. Dari hasil penelitian ini diduga terdapat variabel-variabel lain yang turut lanjut dengan menggunakan variabel yang berbeda yang memengaruhi kinerja guru di luar cakupan studi saat ini, sehingga penelitian yang akan datang perlu melakukan penelitian lebih.
3. Disarankan bagi penelitian berikutnya untuk menggunakan variabel perantara baik moderasi, mediasi maupun intervening dalam hubungannya terhadap kinerja guru untuk lebih memperkaya temuan penelitian dan menghasilkan wawasan yang baru.

