

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini melibatkan variabel independen *perceived organizational support*, variabel dependen kinerja guru, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada guru Aparatur Sipil Negara (ASN) SMP Negeri 33 Padang dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang guru. Penelitian ini menggunakan pengolahan data melalui software SmartPLS versi 4. Dari pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Perceived organizational support* memiliki hubungan positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) SMP Negeri 33 Padang. Artinya, tingkat dukungan organisasional yang dirasakan oleh guru berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerjanya secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* yang dimiliki guru mampu mempengaruhi secara langsung kinerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) SMP Negeri 33 Padang tersebut.
2. *Perceived organizational support* berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) SMP Negeri 33 Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan guru maka semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dirasakan guru tersebut.
3. Kepuasan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) SMP Negeri 33 Padang. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki guru maka akan membawa pengaruh terjadinya peningkatan terhadap kinerja. Dengan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja guru dapat mendorong guru untuk berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja sehingga kinerja meningkat.

4. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan kinerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) SMP Negeri 33 Padang. Hal ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* mampu meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan kepuasan kerja. Jika guru memiliki *perceived organizational support* yang tinggi maka akan berdampak pada tercapainya peningkatan kepuasan kerja, yang mana hal ini akan diikuti pada peningkatan terhadap kinerja guru.

5.2 Implikasi Penelitian

Dari hasil temuan penelitian ini diperoleh implikasi penelitian yang berguna bagi guru Aparatur Sipil Negara (ASN) SMP Negeri 33 Padang , adapun implikasi penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menemukan bahwa *perceived organizational support* secara langsung mempengaruhi kinerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) SMP Negeri 33 Padang. Hal ini terlihat dari indikator sekolah benar benar peduli dengan kesejahteraan saya yang memiliki nilai rata-rata terendah diantara indikator POS lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa guru merasa perlu mendapatkan perhatian lebih atas kesejahteraan mereka. SMP Negeri 33 Padang perlu meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan guru melalui pemberian penyesuaian honor untuk tugas tugas tambahan seperti pembimbing kegiatan ekstrakurikuler, pemberian penghargaan berupa reward untuk wali kelas atau guru-guru yang aktif

agar sebanding dengan beban kerja yang dijalankan.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) SMP Negeri 33 Padang. Implikasinya adalah sekolah harus terus meningkatkan dan memberikan perhatian besar terhadap dukungan yang diberikan sehingga meningkatkan kepuasan dari guru. Indikator saya merasa puas terhadap pengawasan atasan saya menunjukkan nilai rata-rata terendah diantara indikator kepuasan kerja lainnya. Berdasarkan hal ini sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi guru, agar guru merasa pengawasan yang diberikan oleh kepala sekolah merata dirasakan oleh para guru. Kepala sekolah dapat mengadakan pertemuan rutin dengan guru untuk memberikan feedback yang membangun, melakukan observasi kelas yang bersifat pembinaan bukan penilaian semata, serta memberikan penghargaan atas pencapaian guru dalam proses pembelajaran.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) SMP Negeri 33 Padang. Indikator saya merasa puas karena pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat saya sendiri memiliki nilai rata-rata terendah di antara indikator kepuasan kerja lainnya. SMP Negeri 33 Padang dapat melakukan penyelenggaraan *workshop* dan pelatihan yang sesuai dengan minat guru serta memberikan program pengembangan profesional berkelanjutan untuk guru-guru yang unggul. Sementara itu, pada variabel kinerja guru dengan indikator saya dapat bekerja dengan baik, bahkan jika sedang banyak pekerjaan menunjukkan

nilai rata-rata terendah, diikuti oleh indikator pekerjaan yang saya kerjakan telah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dan indikator saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan mandiri juga memiliki nilai rata-rata yang relatif rendah. Hal ini menunjukkan guru masih perlu meningkatkan kemampuan dalam mengelola beban kerja yang tinggi, pemahaman terhadap prosedur kerja, dan kemandirian dalam bekerja. SMP Negeri 33 Padang perlu menyediakan pelatihan dan manajemen waktu dan stress manajemen, pelatihan pemahaman prosedur dan administrasi pembelajaran, serta pendampingan untuk meningkatkan kemandirian guru dalam menyelesaikan tugas.

4. Hasil penelitian menemukan bahwa *perceived organizational support* mempengaruhi kinerja guru secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Hal ini menegaskan bahwa peran kepuasan kerja sangat penting dalam memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dengan kinerja guru. Implikasinya adalah SMP Negeri 33 Padang perlu memahami bahwa upaya meningkatkan kinerja tidak hanya dilakukan secara langsung melalui dukungan organisasional. SMP Negeri 33 Padang perlu menyusun kebijakan yang menggabungkan dukungan organisasional dengan program yang secara langsung meningkatkan kepuasan kerja, seperti reward berbasis prestasi mengajar, memberikan kesempatan pengembangan karir melalui pelatihan dan workshop, mengadakan program mentoring antara guru senior dan junior, serta memberi guru lebih banyak kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan proses pembelajaran.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada guru Aparatur Sipil Negara (ASN) SMP Negeri 33 Padang, peneliti menyadari bahwa penelitian ini belum sempurna dan memiliki keterbatasan. Berikut keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Pada penelitian hanya menggunakan satu variabel independen yaitu *perceived organizational support* dan satu variabel mediasi yaitu kepuasan kerja.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel responden berskala kecil karena lebih berfokus pada guru Aparatur Sipil Negara (ASN) SMP Negeri 33 Padang,
3. Penelitian ini hanya mengambil objek penelitian dan sampel responden guru Aparatur Sipil Negara (ASN) SMP Negeri 33 Padang, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan terhadap sekolah lain.

5.4 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan agar berguna untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru seperti *work-life balance*, *organizational citizenship behaviour*, komitmen organisasional, motivasi kerja, budaya organisasi, dan lain-lain.
2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya lebih memperbanyak sampel agar data yang dihasilkan lebih luas cakupannya dan lebih akurat
3. Diharapkan penelitian selanjutnya objek yang diteliti tidak hanya terbatas pada sekolah saja, namun juga dapat meneliti dari instansi atau perusahaan lainnya yang juga memiliki masalah atau fenomena serupa.