

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepercayaan sebagai Variabel Mediasi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai *Original Sample* 0,298 dan *T-Statistic* > 1,96 yaitu 2,233. Selanjutnya, berdasarkan nilai *P-Value* 0,026 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi secara langsung, maka H1 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diterapkan oleh kepala sekolah di SMK Swasta di Jakarta Pusat memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru yang mengajar di SMK Swasta di Jakarta Pusat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspitawati (2014), Azman Ismail (2016), Hsi Chi et al. (2012) yang menyatakan bahwa

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kepercayaan dengan nilai *Original Sample* 0,769 dan *T-Statistic* > 1,96 yaitu 14,212. Selanjutnya, berdasarkan nilai *P-Value* 0,000 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan secara langsung, maka H_2 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diterapkan kepala sekolah SMK Swasta di Jakarta Pusat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan guru yang mengajar di SMK Swasta di Jakarta Pusat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh *Alzyoud (2018)*, dan *Farida (2016)* yang menyatakan bahwa kepercayaan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja akan terjadi jika telah terpenuhi apa yang telah dilakukan guru dan dinilai pekerjaannya melalui pujian atau penghargaan baik yang bersifat material maupun non material.
3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara kepercayaan terhadap komitmen organisasi dengan nilai *Original* 0,583 dan *T-Statistic* > 1,96 yaitu

4,667. Selanjutnya, berdasarkan nilai *P-Value* $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi secara langsung, maka H_3 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Jason A. Colquitt, et.al 2015 (Yusfi, 2016), Uslu (2015), dan Wagner, R., & Harter (2006) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepercayaan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan munculnya kepercayaan organisasi sebagai salah satu faktor untuk meningkatkan komitmen organisasi pada guru, guru yang bijaksana dalam bertindak, percaya pada kemampuan, yakin dengan organisasi akan menjadi lebih berkomitmen kepada organisasi.

4. Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepercayaan sebagai variabel mediasi dengan Nilai *Original Sample* pengaruh tiga variabel ini adalah 0,449 dan *T-Statistic* $> 1,96$ yaitu 3,889. Selanjutnya, berdasarkan nilai *P-Value* $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepercayaan sebagai variabel mediasi, maka H_4 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diatmono

(2019), Colquitt, Jason A. (2009), Alzyoud (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh kepercayaan. Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, jika guru merasa yakin dengan apa yang dikerjakan dan sesuai dengan apa yang telah didapat, maka kepercayaan guru yang dimiliki akan bertambah dan komitmen organisasi guru terhadap sekolah juga akan meningkat.

5.2 Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instrument yang memiliki nilai tertinggi dalam penelitian Komitmen Organisasi (KO1, KO5) Kepercayaan (KP2) dan Kepuasan Kerja (KK5) dengan pernyataan “Saya menganggap masalah yang terjadi pada organisasi ini adalah masalah saya sendiri”, “Saya percaya pada nilai kepercayaan terhadap organisasi”, “Saya mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang baik” , dan “Kepala sekolah memberikan dukungan pada guru-guru”. Hal ini menjelaskan bahwa responden merasa puas dan menyenangkan yang dirasakan seorang guru dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga guru bentuk keyakinan kepada diri dan organisasinya bahwa seseorang guru tersebut dapat bijaksana dalam bertindak,

percaya pada kemampuan, kekuatan dan penilaian pada diri sendiri dan merasa mampu untuk bisa mencapai tujuan hidup pada dirinya. Hal ini akan mempengaruhi kesenangan responden terhadap karir mereka di sekolah.

Hal ini menjelaskan bahwa kepercayaan guru dapat memediasi pengaruh antara kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi guru. Guru akan lebih berkomitmen dalam bekerja jika mereka mempunyai kepuasan dalam bekerja dan adanya kepercayaan dalam bekerja. Selain itu, adanya keinginan dan mempunyai tujuan untuk maju, serta mempunyai perencanaan yang bisa tercapai, bekerja secara optimal, serta sehingga komitmen ini muncul maka rasa ingin mengabdikan kepada sekolah semakin kuat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki beberapa keterbatasan, sehingga penelitian ini perlu ditingkatkan bersama-sama dengan penelitian lainnya. Adapun batasan-batasannya adalah sebagai berikut:

- a) Variabel terikat yaitu komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan kepercayaan diri, tetapi masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhinya.
- b) Sebagai pandemi mengharuskan kegiatan *online*, peneliti tidak dapat

langsung menyebarkan kuesioner ke sekolah, sehingga hasil yang diperoleh masih banyak kekurangan.

- c) Karena perbedaan karakteristik setiap daerah akan mempengaruhi kebijakan dan sikap kepala sekolah terhadap gurunya masing-masing, maka hasil penelitian ini tidak dapat sepenuhnya diterapkan di semua sekolah.

5.4 Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan, dampak dan keterbatasan penelitian sebelumnya, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan:

- a) Rekomendasi pertama adalah jika ruang lingkup penelitian lebih luas, akan lebih baik untuk kedepannya. hasil penelitian, dapat mewakili banyak bidang, dan dapat mengkaji lebih dari 4.444 masalah dan solusi.
- b) Selain itu, untuk memudahkan penelitian lebih lanjut, populasi yang dipilih sebaiknya sekolah-sekolah dengan karakteristik yang sama, yang dapat berupa sertifikasi sekolah, domain sekolah, dan karakteristik lain yang dapat mendorong lebih banyak peneliti untuk menentukan sampel dan solusinya.