

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data statistik, deskripsi, analisis, dan interpretasi data yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hipotesis penelitian bahwa terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan keinginan berpindah pada guru. Ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi seorang guru, maka semakin rendah keinginan berpindah pada guru tersebut.
2. Bentuk hubungan antara komitmen organisasi dengan keinginan berpindah adalah signifikan dan linier.
3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah pada guru sebesar 23,43% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar komitmen organisasi seperti kesejahteraan, status kepegawaian, pengalaman mengajar, gaji, dan *job insecurity* (ketidakamanan kerja).
4. Pada variabel komitmen organisasi, indikator yang mempunyai persentase tertinggi dalam membentuk keinginan berpindah adalah indikator loyalitas dengan sub indikator yang memiliki persentase tertinggi adalah rasa memiliki. Sedangkan, indikator yang mempunyai persentase terendah dalam membentuk keinginan berpindah adalah keterlibatan, dengan sub indikator yang memiliki persentase terendah adalah menerima tanggung jawab.

B. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk lebih mengurangi keinginan berpindah pada guru dapat dilakukan dengan meningkatkan komitmen organisasi guru tersebut. Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai identifikasi, keterlibatan dan loyalitas anggota organisasi terhadap organisasi dan tujuannya. Guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan merasa sekolah merupakan bagian dari dirinya, aktif dalam kegiatan yang berhubungan dengan sekolah dan setia terhadap sekolah dan tujuan yang ingin dicapai. Guru yang memiliki komitmen organisasi yang kuat dapat mengendalikan keinginannya untuk pindah ke sekolah lain, karena merasa memiliki ikatan perasaan terhadap sekolah.

Dari penelitian yang telah dilakukan pada guru SMK PGRI Kelompok Bisnis dan Manajemen di Jakarta Timur yang mengajar di kelas akuntansi, ditemukan rendahnya keterlibatan guru dalam kegiatan yang dilakukan sekolah. Masih besarnya rasa keengganan guru dalam ikut berpartisipasi dalam kegiatan sekolah. Rendahnya keterlibatan pada guru disebabkan karena kurangnya kesediaan guru untuk berusaha demi sekolah. Karena guru, khususnya guru swasta, kesediaannya berusaha melakukan sesuatu untuk sekolah masih didasari pada besarnya kompensasi yang diberikan sekolah kepada dirinya. Sedangkan sebagaimana diketahui, nasib guru swasta saat ini masih memprihatinkan, terlebih lagi masalah kompensasi yang masih rendah. Sehingga mendorong guru untuk enggan bersedia berusaha demi sekolah lebih dari tugas pokoknya, yaitu mendidik. Dari persentase rata-rata sub indikator juga ditemukan rendahnya sub indikator menerima

tanggung jawab. Guru SMK PGRI Kelompok Bisnis dan Manajemen di Jakarta Timur yang mengajar di kelas akuntansi kurang dapat menerima tanggung jawab yang diberikan oleh sekolah, karena kembali lagi masalah kompensasi yang masih tidak seimbang dengan besarnya tanggung jawab yang diberikan sekolah.

Dilihat dari keinginan berpindah pada guru SMK PGRI Kelompok Bisnis dan Manajemen di Jakarta Timur yang mengajar di kelas akuntansi, ditemukan lebih rendahnya indikator meninggalkan organisasi dibanding indikator lainnya, yaitu mencari alternatif pekerjaan. Rendahnya indikator ini disebabkan karena guru yang meninggalkan organisasi tidak menetapkan jangka waktu tertentu akan keluar dari sekolah, keinginannya untuk pindah sekolah tidak ditetapkan secara pasti kapan akan keluar, namun terlebih pada kondisi sekolah yang saat itu yang kurang berkenan dihatinya sehingga memunculkan keinginan untuk pindah di dalam guru tersebut. Dari rata-rata persentase sub indikator keinginan berpindah ditemukan sub indikator dalam waktu yang dipastikan yang merupakan bagian dari indikator meninggalkan organisasi.

Guru yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan dapat mengurangi keinginannya untuk berpindah ke sekolah lain, sehingga guru akan lebih peduli pada tercapainya tujuan yang hendak dicapai sekolah, sehingga berdampak pada sekolah yang tercapai tujuannya secara maksimal. Sebaliknya, guru yang memiliki komitmen organisasi yang lemah akan dapat meningkatkan keinginannya untuk berpindah ke sekolah lain, sehingga guru akan kurang peduli pada tercapainya tujuan yang hendak dicapai sekolah, sehingga berdampak pada sekolah yang tercapai tujuannya secara kurang maksimal. Guru yang memiliki

keinginan berpindah yang tinggi akan berdampak pada tidak tuntasnya pembelajaran yang diterima siswa dan membuat suatu sekolah menjadi kekurangan guru sehingga menimbulkan rasio jumlah guru yang tidak sebanding dengan rasio jumlah siswa di sekolah tersebut.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Bagi guru, untuk menurunkan rasa keinginan berpindah sekolah dapat dilakukan dengan meningkatkan komitmen organisasi dalam dirinya. Meningkatkan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan cara lebih meningkatkan lagi keterlibatan terhadap kegiatan sekolah, khususnya guru dalam menerima tanggung jawab.
2. Bagi sekolah, untuk memperbaiki kompensasi yang diberikan kepada guru. Karena kompensasi yang baik akan mendorong komitmen organisasi yang tinggi pada guru sehingga menurunkan keinginan guru tersebut untuk pindah.
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar meningkatkan kualitas penelitian khususnya yang berkaitan dengan tingkat komitmen organisasi dengan keinginan berpindah, diharapkan menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah subjek penelitian maupun variabel lain seperti kesejahteraan, status kepegawaian, pengalaman mengajar, gaji, dan *job insecurity* (ketidakamanan kerja) agar lebih bervariasi dan beragam sehingga kesimpulan yang diperoleh lebih menyeluruh.