

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti, kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja.
2. Berdasarkan hasil analisis, variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti, budaya organisasi yang idel mampu meningkatkan kinerja.
3. Berdasarkan hasil analisis, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti, bahwa semakin tingginya komitmen organisasi seseorang dapat meningkatkan kinerja mereka.
4. Berdasarkan hasil analisis, maka kepuasan kerja mampu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti kepuasan kerja yang baik akan mendukung untuk peningkatan komitmen organisasi.
5. Berdasarkan hasil analisis, maka budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dapat diartikan bahwa komitmen organisasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja.

6. Berdasarkan hasil analisis, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Hal ini berarti, guru yang memiliki kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja tersebut perlu adanya dimediasi oleh variabel komitmen organisasi.
7. Berdasarkan hasil analisis, variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Hal ini mengandung pengertian bahwa kuatnya budaya organisasi yang baik untuk meningkatkan kinerja perlu dimediasi oleh variabel komitmen organisasi.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

### **1. Operasional dan Strategik**

Peningkatan kualitas kinerja pada guru di dapat melalui kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Maka pihak manajemen sekolah perlu memerhatikan aspek – aspek tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja ditempat kerjanya. Kepuasan kerja pada guru tentu berbeda, namun demikian diupayakan untuk mendapatkan hak dan kewajiban yang sesuai dengan kemampuan masing – masing guru.

Lebih lanjut, pada variabel Kepuasan Kerja terdapat beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh pimpinan, berdasarkan penelitian ini dapat dilihat bahwa dimensi mengenai promosi dan rekan kerja memiliki

nilai rendah, sehingga pengaturan promosi dan juga meningkatkan hubungan yang baik antar rekan kerja dapat meningkatkan Kinerja.

Pada variabel Budaya Organisasi, di dapat bahwa aspek mengenai konsistensi dan adaptasi menjadi perhatian khusus dalam peningkatan Kinerja. Budaya organisasi yang konsisten di tempat kerja mampu meningkatkan Kinerja guru, selain itu budaya organisasi pada aspek adaptasi diharapkan mampu diperhatikan dimana budaya organisasi memiliki kemampuan dalam beradaptasi menyesuaikan dengan lingkungan yang ada.

Variabel Komitmen Organisasi, juga perlu diperhatikan mengenai aspek afektifnya yaitu mengenai perwujudan perilaku untuk tetap tinggal dalam organisasi serta menghargai setiap peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Artinya pihak manajemen perlu memperhatikan keterikatan guru pada sekolahnya sehingga memiliki rasa kepunyaan dalam organisasi tersebut dan mampu meningkatkan kinerja guru dalam mengajar.

Kemudian budaya organisasi yang diterapkan dalam ruang lingkup kerja juga harus ideal, yang membuat semua orang merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Lingkungan budaya organisasi yang baik juga harus konsisten sehingga akan berlaku secara jangka panjang, selain itu, budaya organisasi yang bersikap adaptif mampu untuk mengantisipasi dan mempersiapkan para karyawan agar siap dalam bersaing dengan sekolah lain.

## 2. Akademik

Penelitian ini mempunyai keterbatasan pada objek penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini hanya bersumber dari satu sekolah yang terletak di Jakarta. Dengan demikian penelitian ini hanya dapat menggeneralisasikan hasil penelitian hanya mencakup sekolah yang bersangkutan. Jumlah variabel penelitian ini juga terbatas hanya pada kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi dalam memprediksi peningkatan kinerja. Masih banyak variabel lainnya yang diasumsikan mampu memberikan kontribusi pada kinerja seperti, kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, motivasi kerja, loyalitas, dan lain sebagainya.

Penelitian ini memberikan dasar untuk studi berikutnya di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada sektor pelatihan dan pengembangan dalam meneliti lebih lanjut dengan menggunakan sampel yang lebih besar. Hal ini diharapkan agar konsep dapat dibangun dengan lebih matang di masa akan datang.

Meskipun penelitian ini memiliki keterbatasan, penelitian ini telah menyajikan temuan empiris bagi para peneliti terkait model kinerja, dan konfirmasi terhadap perbedaan kesimpulan.