

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai *Original Sample* 0,346 dan *T-Statistic* > 1,96 yaitu 5,548. Hal ini memiliki arti bahwa kepala sekolah SMK Swasta di DKI Jakarta menerapkan keadilan organisasi di Sekolah sehingga guru yang mengajar memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara keadilan organisasi terhadap komitmen afektif dengan nilai *Original Sample* 0,171 dan *T-Statistic* > 1,96 yaitu 3,355. Hal ini memiliki arti bahwa kepala sekolah SMK Swasta di DKI Jakarta bersikap adil dalam memimpin Sekolah sehingga guru yang mengajar merasa senang, nyaman, dan timbul rasa memiliki atau keterikatan kepada sekolah.
3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen afektif

dengan nilai *Original Sample* 0,170 dan *T-Statistic* > 1,96 yaitu 3,911. Hal ini memiliki arti bahwa guru SMK Swasta di DKI Jakarta menjadikan kepuasan kerja sebagai motivasi untuk tetap bertahan pada sekolah tempat mengajar, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap sekolah.

4. Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara keadilan organisasi terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja sebagai mediasi dengan nilai *Original Sample* pengaruh tiga variabel ini adalah 0,059 dan *T-Statistic* > 1,96 yaitu 3,229. Hal ini memiliki arti bahwa kepala sekolah yang menerapkan prinsip keadilan pada sekolahnya dapat mempengaruhi komitmen afektif melalui kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru yang mengajar di SMK Swasta di DKI Jakarta.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instrument yang memiliki nilai tertinggi dalam penelitian adalah KA1, KO2, dan KK3, dengan pernyataan “Saya merasa senang menghabiskan karir Saya di Sekolah”, “Untuk membuat keputusan pekerjaan, Kepala Sekolah Saya mengumpulkan informasi yang akurat dan lengkap”, dan “Saya suka melakukan hal-hal yang Saya lakukan selama menjadi guru”. Hal ini menjelaskan bahwa responden merasa kepala sekolah tempat mereka mengajar bersikap adil dengan mengumpulkan terlebih dahulu informasi yang akurat dan lengkap terkait suatu keputusan pekerjaan, sehingga responden suka melakukan hal-hal yang

dilakukannya sebagai guru. Hal ini berdampak kepada rasa senang yang dimiliki responden untuk menghabiskan karir mereka di Sekolah dan di sekolah.

Selain itu, kepuasan kerja ini juga dapat memediasi pengaruh antara keadilan organisasi terhadap komitmen afektif. Jika kepala sekolah ingin meningkatkan komitmen afektif guru-guru yang mengajar dapat menggunakan prinsip adil dalam mengelola manajemen sekolah untuk mempengaruhi kepuasan kerja pada guru. Selain itu, jika kepala sekolah menerapkan prinsip adil dan memberikan hak pada guru dengan sesuai, maka guru merasa senang, dihargai, dan timbul rasa kepemilikan pada sekolah, sehingga mereka mengabdikan sepenuh hati pada Sekolah.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, Peneliti memiliki beberapa batasan sehingga penelitian ini perlu disempurnakan dengan penelitian-penelitian lainnya. Batasan-batasan sebagai berikut:

1. Variabel terikat yaitu komitmen afektif tidak hanya dipengaruhi oleh keadilan organisasi dan kepuasan kerja, melainkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi.
2. Dikarenakan pandemi yang mengharuskan melakukan kegiatan melalui *daring* in membuat Peneliti tidak dapat menyebarkan kuisioner kepada sekolah-sekolah secara langsung sehingga hasil yang didapatkan masih banyak kekurangan.

3. Hasil penelitian ini tidak sepenuhnya dapat diaplikasikan kepada semua sekolah dikarenakan perbedaan karakteristik di setiap wilayah yang mempengaruhi kebijakan-kebijakan dan sikap kepala sekolah terhadap masing-masing gurunya.

D. Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan, implikasi, dan keterbatasan penelitian di atas, maka Peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat sebagai berikut:

- a) Rekomendasi pertama adalah alangkah baiknya jika penelitian dilakukan dengan lingkup yang lebih luas, sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat mewakili banyak wilayah dan dapat meneliti lebih banyak permasalahan serta solusi yang didapatkan.
- b) Selain itu, untuk memudahkan penelitian selanjutnya akan lebih baik jika populasi di ambil adalah sekolah-sekolah yang memiliki karakteristik yang sama, dapat berupa akreditasi sekolah, bidang sekolah, dan karakteristik lainnya yang dapat memudahkan Peneliti selanjutnya menentukan sampel dan solusi dari setiap permasalahan.