

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, deskripsi data yang telah dijabarkan serta analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi SMK Swasta akreditasi B di 15 sekolah wilayah Jakarta Utara. Berdasarkan hasil hipotesis, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi di-15 SMK swasta dengan akreditasi B wilayah Jakarta Utara berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 4,086 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,974. Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasi dan komitmen organisasi.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di-15 SMK swasta dengan akreditasi B wilayah Jakarta Utara berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 3,962 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,974. Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi.
3. Pengaruh keadilan organisasi dan budaya organisasi di-15 SMK swasta dengan akreditasi B wilayah Jakarta Utara berdasarkan F_{hitung} sebesar 21,670 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,05. Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada 15 SMK swasta dengan akreditasi B wilayah Jakarta Utara berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 21,670 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar

3,05. Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada 15 SMK swasta dengan akreditasi B wilayah Jakarta Utara, semakin tinggi keadilan organisasi dan budaya organisasi, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi. Oleh karena itu, penerapan keadilan organisasi perlu diterapkan dengan baik agar tercipta budaya organisasi yang baik pula, sehingga akan meningkatkan komitmen organisasi para guru di sekolah.

Komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh keadilan organisasi dan budaya organisasi, melainkan ada faktor lain yang memberikan pengaruh yang tidak teliti dalam penelitian ini. Meskipun demikian, penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa keadilan organisasi dan budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Berdasarkan rata-rata skor indikator yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, variabel keadilan organisasi memiliki indikator keadilan prosedural dengan persentase tertinggi sebesar 36,69%. Hal ini berarti keadilan prosedural dalam sekolah menjadi salah satu alasan guru dapat memberikan komitmen yang tinggi terhadap instansinya. Selain itu, dalam mengajar hal yang sangat penting bagi guru yaitu menyiapkan bahan ajar dimana hal itu dibuat dengan prosedur yang telah ditentukan oleh instansi. Bahan ajar yang disiapkan guru sangatlah banyak dimulai dari rancangan pembelajaran (RPP) sampai penilaian akhir siswa. Oleh karena itu, keadilan prosedural dalam sekolah harus diutamakan agar memberikan guru kenyamanan dalam bekerja yang nantinya akan mempengaruhi komitmen guru terhadap instansinya.

Pada variabel budaya organisasi terdapat indikator orientasi tim dengan persentase tertinggi sebesar 22,66%. Hal ini berarti kerjasama tim sangat dibutuhkan dalam pekerjaan seorang guru walaupun pada kenyataannya guru mengajar secara individu. Namun, hal ini tidak dapat memungkiri bahwa dalam pelaksanaan proses belajar mengajar guru di sekolah dibutuhkan

komunikasi antar rekan kerja. Seperti berkomunikasi dengan wali kelas, berkomunikasi dengan ketua jurusan, berkomunikasi dengan guru mata pelajaran lain, berkomunikasi dengan staff tata usaha, berkomunikasi dengan kepala sekolah, dan lain-lain. Oleh karena itu, penting bagi guru untuk selalu berkomunikasi baik oleh rekan kerja, wali murid, maupun siswa yang diajar agar menjadi suatu kebiasaan atau budaya kerja yang baik di lingkungan sekolah sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah.

Pada variabel komitmen organisasi terdapat indikator komitmen kontinyu dengan persentase tertinggi sebesar 33,68%. Hal ini berarti pengorbanan pribadi dan loyalitas seorang guru menjadi salah satu alasan yang dapat meningkatkan komitmen organisasi yang tinggi terhadap sekolah. Oleh karena itu, komitmen kontinyu seorang guru harus diutamakan agar dapat memberikan komitmen organisasi yang tinggi dan nantinya akan berdampak pada kemajuan sekolah.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dipaparkan di atas, maka Peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat membantu dan bermanfaat dikemudian hari. Adapun saran tersebut, sebagai berikut:

1. Terdapat indikator terendah dari variabel keadilan organisasi yaitu indikator keadilan distribusi dengan persentase sebesar 29,35%. Dapat dikatakan bahwa jika instansi mampu memperhatikan keadilan distribusi guru dalam hal ini gaji. Maka akan meningkatkan komitmen organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap tinggal.
2. Terdapat indikator terendah dari variabel budaya organisasi yaitu indikator orientasi manusia dengan persentase sebesar 7,30%. Dapat dikatakan bahwa jika instansi mampu memperhatikan sikap dan perilaku guru dalam bekerja, seperti perilaku dalam disiplin waktu saat mengajar. Serta mampu membuat kebiasaan bekerja yang mampu menciptakan rasa nyaman di lingkungan sekolah, maka akan meningkatkan komitmen organisasi.

3. Terdapat indikator terendah dari variabel komitmen organisasi yaitu indikator komitmen normatif dengan persentase sebesar 33,15%. Dapat dikatakan bahwa jika instansi mampu membuat guru merasakan tanggung jawab dan rasa wajib untuk bertahan dalam instansi tersebut, maka komitmen normatif yang ada dalam diri guru pun akan semakin berkembang sehingga komitmen organisasi akan meningkat.