

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan bantuan alat analisis *SPSS 25 for Windows* mengenai Pengaruh *workplace happiness*, komitmen afektif dan *person job fit* terhadap kepuasan kerja guru TK di Kecamatan Klirong, maka penelliti dapat menarik kesimpulan, keterbatasan dan implikasi sebagai berikut:

#### **5.1. Kesimpulan**

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika yang dilatar belakangi adanya penurunan kepuasan kerja guru TK di Kecamatan Klirong, terutama yang berkaitan dengan *workplace happiness*, komitmen afektif dan *person job fit*. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *workplace happiness* memiliki pengaruh segnifikan terhadap kepuasan kerja guru TK di Kecamatan Klirong.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif memiliki pengaruh segnifikan terhadap kepuasan kerja guru TK di Kecamatan Klirong.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *person job fit* memiliki pengaruh segnifikan terhadap kepuasan kerja guru TK di Kecamatan Klirong.

4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace happiness*, komitmen afektif dan *person job fit* secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru TK di Kecamatan Klirong.

## 5.2. Keterbatasan Peneliti

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada guru TK di Kecamatan Klirong, apabila penelitian ini dilakukan kembali pada objek yang berbeda kemungkinan hasil dalam penelitian akan berbeda.
2. Penelitian ini terbatas pada jarak antara satu TK dengan TK yang lain yang cukup jauh.
3. Penyebaran kuesioner tidak menggunakan google form karena ada beberapa responden yang tidak dapat menggunakan google form.

## 5.3. Implikasi

Implikasi penelitian ini mencakup dua hal, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan kepuasan kerja guru TK di Kecamatan Klirong. Sedangkan implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya bagi perkembangan teori *workplace happiness*, komitmen afektif dan *person job fit*.

### 5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan kesimpulan yang dipaparkan diatas, penulis memberikan implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh ketua IGTK di Kecamatan Klirong sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *workplace happiness* indikator yang memiliki pengaruh paling tinggi adalah indikator kepuasan hidup. Berdasarkan temuan fenomena dilapangan bahwa guru TK di Kecamatan Klirong merasa bahagia berada ditempat kerja, peneliti menyarankan hal ini agar tetap dipertahankan oleh Ketua IGTK Kecamatan Klirong dengan kegiatan yang sudah berjalan seperti pertemuan rutin IGTK, kegiatan *out door* agar suasana pembelajaran tidak membosankan, *study tour* dan sebagainya, akan tetapi guru TK di Kecamatan Klirong masih ada yang terbawa permasalahan yang ada di rumah hingga ke sekolah, peneliti menyarankan pada ketua IGTK Kecamatan Klirong untuk lebih membangun komunikasi *interpersonal* atau mengadakan penyuluhan *parenting* dengan tujuan agar dapat memisahkan permasalahan yang ada dirumah ketika berada di lingkungan sekolah.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel komitmen afektif indikator yang memiliki pengaruh paling tinggi adalah indikator guru memiliki profesionalitas yang tinggi. Berdasarkan temuan fenomena dilapangan bahwa guru TK di Kecamatan Klirong selalu

berusaha meningkatkan loyalitas dari waktu ke waktu, peneliti menyarankan hal ini agar tetap dipertahankan oleh Ketua IGTK Kecamatan Klirong, seperti cara pengambilan kebijakan organisasi dengan kesepakatan bersama. Karakteristik pribadi yang mempengaruhi komitmen afektif, antara lain variabel demografis, seperti gender, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja, serta variabel seperti kepribadian, dan nilai (*value*) yang dianut. Pengalaman Kerja guru yang telah bekerja cukup lama dalam organisasi yang selalu konsisten dalam ekspektasi yang diharapkan serta pemuasan kebutuhan dasarnya akan cenderung untuk membentuk ikatan afektif yang lebih kuat terhadap organisasi dari pada guru yang memiliki pengalaman lebih sedikit atau kurang terpuaskan kebutuhannya, akan tetapi guru TK di Kecamatan Klirong perlu meningkatkan lagi rasa kecintaannya terhadap pekerjaan, peneliti menyarankan kebijakan yang dapat dilakukan oleh Ketua IGTK Kecamatan Klirong adalah dengan meyakinkan bahwa setiap guru TK di Kecamatan Klirong memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan bersama, perlu juga diadakan pelatihan berupa pembentukan karakter pribadi yang bisa meningkatkan komitmen mereka.

3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel *person job fit* indikator yang memiliki pengaruh paling tinggi adalah Kesesuaian tujuan (*goal congruence*). Berdasarkan temuan fenomena dilapangan

bahwa guru TK di Kecamatan Klirong merasa satu tujuan dengan visi dan misi organisasi, peneliti menyarankan hal ini agar tetap dipertahankan oleh Ketua IGTK Kecamatan Klirong, dengan menjaga kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu, sifat stabil dan konsisten yang dimiliki oleh individu, ketertarikan atau kecenderungan hati yang tinggi yang dimiliki seseorang guru, sedangkan untuk meningkatkan kesiapan dengan tuntutan dari pekerjaan, peneliti menyarankan kebijakan yang dapat dilakukan oleh Ketua IGTK Kecamatan Klirong adalah dengan memberikan pelatihan kesiapan menghadapi kurikulum yang berlaku kepada guru TK di Kecamatan Klirong.

### 5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan tentang *workplace happiness*, komitmen afektif dan *person job fit*, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh penulis terbukti bahwa *workplace happiness* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru TK. Artinya, semakin tinggi *workplace happiness* maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja guru, sedangkan *workplace happiness* yang rendah akan menurunkan kepuasan kerja guru TK. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurimanita, S. (2023) menunjukkan bahwa

*workplace happiness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau tambahan ilmu pengetahuan terkait sumber daya manusia pada IGTK di Kecamatan Klirong, terutama yang berkaitan dengan pengaruh *workplace happiness* secara langsung terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan terkhusus mengenai peran penting *workplace happiness* dalam meningkatkan kepuasan kerja.

2. Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh penulis bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru TK. Artinya, semakin tinggi komitmen afektif maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja guru, sedangkan komitmen afektif yang rendah akan menurunkan kepuasan kerja guru TK. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hartati & Widyarini (2023) menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau tambahan ilmu pengetahuan terkait sumber daya manusia pada IGTK di Kecamatan Klirong, terutama yang berkaitan dengan pengaruh komitmen afektif secara langsung terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan terkhusus mengenai peran penting komitmen afektif dalam meningkatkan kepuasan kerja.

3. Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh penulis bahwa *person job fit* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru TK. Artinya, semakin tinggi *person job fit* maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja guru, sedangkan *person job fit* yang rendah akan menurunkan kepuasan kerja guru TK. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2021) bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa semakin tinggi *person job fit* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau tambahan ilmu pengetahuan terkait sumber daya manusia pada IGTK, terutama yang berkaitan dengan *person job fit* secara langsung terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan terkhusus mengenai peran penting *person job fit* dalam meningkatkan kepuasan kerja.