

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi berprestasi, lingkungan kerja non fisik, dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi guru MA WI Karangduwur Petanahan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru.
2. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru.
3. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru.
4. Secara simultan, motivasi berprestasi, lingkungan kerja non fisik, dan efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk penelitian selanjutnya:

1. Lingkup penelitian hanya terbatas pada satu lembaga, yaitu MA WI Karangduwur Petanahan, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi untuk madrasah atau sekolah lain dengan karakteristik yang berbeda.

2. Variabel bebas dalam penelitian ini hanya tiga, yaitu motivasi berprestasi, lingkungan kerja non fisik, dan efikasi diri. Padahal komitmen organisasi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

5.3. Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Pengembangan motivasi berprestasi guru. Madrasah perlu merancang sistem penghargaan yang adil dan transparan untuk mendorong semangat berprestasi. Bentuk penghargaan dapat berupa insentif finansial, piagam atau pengakuan formal di hadapan guru lain, pemberian tanggung jawab lebih besar, serta kesempatan mengikuti pelatihan bersertifikat. Hal ini akan menumbuhkan rasa bangga guru terhadap profesinya dan meningkatkan loyalitas pada madrasah.
2. Program pengembangan diri yang berkelanjutan. Madrasah disarankan menyelenggarakan pelatihan, seminar, workshop, atau kegiatan ilmiah secara rutin. Program ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pedagogik sekaligus menumbuhkan semangat guru agar selalu berinovasi dalam pembelajaran.

3. Membangun lingkungan kerja yang suportif. Walaupun hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan secara statistik, madrasah tetap perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kolaboratif. Caranya dengan membangun komunikasi yang terbuka, mengadakan rapat evaluasi rutin, serta kegiatan kebersamaan seperti gathering atau outbound yang memperkuat hubungan antar guru.
4. Penguatan efikasi diri guru. Mengingat efikasi diri terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi, madrasah perlu mengadakan program mentoring antara guru senior dan guru baru, memberikan pelatihan manajemen kelas, serta menyediakan ruang inovasi agar guru lebih percaya diri dalam menerapkan ide-ide baru.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini., baik itu rujukan permasalahan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Temuan penelitian ini memperkuat teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa faktor psikologis seperti motivasi berprestasi dan efikasi diri, serta lingkungan kerja non fisik sebagai aspek lingkungan sosial, memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasi. Walaupun dalam temuan ini lingkungan kerja non fisik

tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara individu, keberadaannya tetap penting dalam konteks simultan. Ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tidak selalu bersifat linear, tetapi dapat bersifat saling mendukung ketika digabungkan dalam satu sistem. Teori yang mendasari Teori Motivasi Berprestasi oleh David McClelland (1961) menyatakan bahwa individu dengan kebutuhan berprestasi tinggi cenderung lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasinya. Teori Efikasi Diri oleh Albert Bandura (1997) menyebut bahwa keyakinan seseorang terhadap kemampuannya akan memengaruhi intensitas dan ketekunan dalam menjalankan tugas organisasi. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg (1959) menjelaskan bahwa aspek lingkungan kerja, khususnya faktor sosial dan psikologis (non fisik), berperan sebagai faktor yang memengaruhi kepuasan dan komitmen kerja pegawai.

2. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa efikasi diri merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi komitmen organisasi guru, melampaui pengaruh motivasi berprestasi maupun lingkungan kerja non fisik. Temuan ini memberikan penguatan terhadap teori Bandura mengenai pentingnya efikasi diri dalam perilaku kerja, khususnya dalam konteks profesi pendidik. Ini juga menjadi sinyal bahwa pengembangan kapasitas personal guru dapat menjadi pendekatan yang lebih efektif dalam membangun loyalitas organisasi dibandingkan sekadar memperbaiki lingkungan

eksternal. Teori yang mendasari *Self-Efficacy Theory* oleh Albert Bandura (1997) dalam kerangka *Social Cognitive Theory*, menyatakan bahwa efikasi diri menentukan bagaimana seseorang berpikir, merasa, dan bertindak, termasuk dalam dunia kerja. Bandura menekankan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih gigih, tahan terhadap tekanan, serta menunjukkan keterikatan dan komitmen yang lebih kuat terhadap tugas dan organisasi.

3. Penelitian ini memberikan kontribusi kontekstual dalam kajian manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan swasta berbasis keagamaan. Dalam konteks MA WI Karangduwur yang sarat nilai-nilai religius, ditemukan bahwa guru tetap menunjukkan komitmen tinggi meskipun faktor lingkungan kerja non fisik tidak ideal. Temuan ini membuka ruang bagi penguatan teori bahwa dalam konteks organisasi berbasis nilai, faktor internal dan keyakinan moral bisa menjadi fondasi utama terbentuknya komitmen kerja. Ini sekaligus memperluas cakupan kajian teoritis yang selama ini lebih banyak berfokus pada lembaga pendidikan formal negeri atau institusi dengan struktur organisasi modern. Teori yang mendasari *Affective Commitment Theory* dari Meyer dan Allen (1997), yang menyatakan bahwa kesesuaian nilai dan keyakinan antara individu dengan organisasi dapat memperkuat komitmen afektif. *Spiritual Leadership Theory* dari Louis W. Fry

(2003), menjelaskan bahwa organisasi yang berbasis nilai-nilai spiritual atau religius cenderung membentuk komitmen kerja melalui rasa makna dan panggilan moral dalam bekerja

4. Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian lanjutan dalam konteks pendidikan swasta berbasis keagamaan, khususnya dalam pengembangan model-model komitmen organisasi yang relevan dengan budaya kerja, sistem nilai, dan dinamika guru di lembaga keagamaan. Penelitian ini juga dapat dijadikan dasar bagi pengembangan teori manajemen SDM pendidikan di masa depan, dengan penekanan pada interaksi antara faktor internal guru dan konteks sosial spiritual organisasi.

