

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan pengolahan data dari kuisioner Pengaruh kompetensi profesional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SMK Bina Karya 1 Karanganyar sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada SMK Bina Karya 1 Karanganyar.

Kompetensi profesional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi profesional yang di rasakan guru maka semakin tinggi kepuasan kerja guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada SMK Bina Karya 1 Karanganyar.

Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dialami guru maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki guru tersebut.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Bina Karya 1 Karanganyar.

Naik turunnya permintaan atau tuntutan tugas mempengaruhi kinerja guru karena mereka bekerja menuju realisasi dan pencapaian tujuan organisasi.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Bina Karya 1 Karanganyar.
Kecerdasan emosional tidak selalu membuat guru mengalami penurunan kinerja.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada SMK Bina Karya 1 Karanganyar.
Pengaruh kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja guru mengidentifikasikan bahwa tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja pada guru
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada SMK Bina Karya 1 Karanganyar.
Variabel kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi antara variabel kompetensi profesional dan variabel kinerja pada guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosioanal tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada SMK Bina Karya 1 Karanganyar.
Kepuasan kerja tidak dapat memediasi kecerdasan emosional dengan kinerja pada guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar.

5.2. Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, kinerja dan komitmen organisasional.
2. Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja tidak bisa menjembatani hubungan antara kompetensi profesional dan kecerdasan emosional dengan kinerja guru. Tapi hasil ini mungkin dipengaruhi oleh tempat penelitian yang hanya dilakukan di satu sekolah, yaitu SMK Bina Karya 1 Karanganyar. Bisa jadi, kondisi lingkungan sekolah, cara kerja, atau budaya di sekolah lain berbeda, sehingga hasilnya bisa saja tidak sama kalau diteliti di tempat lain.
3. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor komitmen organisasional, sehingga untuk penelitian lebih lanjut perlu menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

5.3. Implikasi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan implikasi bagi peneliti maupun bagi peneliti selanjutnya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara praktis dan teoritis sebagai berikut:

5.3.1 Implikasi Praktis

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensinya, baik dalam hal penguasaan materi, metodologi pengajaran, maupun kemampuan evaluasi. Sekolah juga perlu

menyediakan pelatihan rutin dan forum diskusi profesional sebagai wadah pengembangan diri. Ketika guru merasa kompeten, mereka akan lebih puas dalam menjalankan tugas.

2. Kecerdasan emosional guru memengaruhi tingkat kepuasan kerja, maka sekolah perlu menciptakan iklim kerja yang mendukung keseimbangan emosional guru. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan sesi konseling, pelatihan manajemen stres, serta forum komunikasi terbuka antara guru dan pimpinan sekolah. Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan lebih mampu mengelola tekanan kerja dan menjaga hubungan sosial yang sehat, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka.
3. Kompetensi profesional yang tinggi tidak serta merta meningkatkan kinerja guru secara langsung, karena faktor-faktor lain seperti motivasi, dukungan manajemen, dan insentif juga berperan. Oleh karena itu, pihak sekolah tidak cukup hanya meningkatkan kompetensi guru, tetapi juga perlu menciptakan sistem kerja yang mendorong pencapaian kinerja, seperti reward system yang jelas dan evaluasi kinerja yang objektif.
4. Meskipun guru memiliki kecerdasan emosional yang baik, hal ini tidak secara otomatis meningkatkan kinerja mereka jika tidak didukung dengan sistem kerja yang terstruktur. Sekolah perlu meninjau kembali kebijakan manajerial, komunikasi organisasi,

dan distribusi beban kerja agar guru tidak hanya mampu mengelola emosinya tetapi juga termotivasi untuk bekerja maksimal.

5. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sekolah harus menjadikan kepuasan kerja sebagai prioritas dalam manajemen SDM. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan kesejahteraan guru, keadilan dalam pemberian tugas, serta dukungan atasan yang nyata. Ketika guru merasa puas, mereka akan lebih bersemangat dalam menjalankan perannya.
6. Meskipun guru memiliki kompetensi tinggi dan merasa puas, hal tersebut belum tentu berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa ada faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja guru, seperti motivasi atau kepemimpinan kepala sekolah. Maka dari itu, sekolah perlu mengevaluasi pendekatan manajerial dalam memacu kinerja guru.
7. Kecerdasan emosional tidak dapat meningkatkan kinerja guru melalui kepuasan kerja. Artinya, meskipun guru mampu mengelola emosi dan merasa puas, hal itu belum tentu berdampak pada kinerja jika tidak ada dukungan dari sistem kerja yang memadai. Maka, sekolah harus lebih memperhatikan sistem penghargaan, jenjang karier, dan kebijakan internal yang dapat mendorong guru untuk bekerja secara optimal.

5.3.2. Implikasi Teoritis

1. Kompetensi Profesional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai t hitung $2,237 > t$ tabel $2,022$ dan signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Implikasi secara teoritis memperkuat teori Herzberg bahwa faktor intrinsik, seperti kompetensi individu, merupakan determinan penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai.

2. Kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja

Hipotesis kedua yang diajukan adalah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai t hitung $4,317 > t$ tabel $2,022$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional guru, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja. Secara teoritis, hasil ini mendukung teori kecerdasan emosional (Goleman) bahwa individu yang mampu mengelola emosi dan memiliki

empati tinggi akan lebih mampu beradaptasi dalam lingkungan kerja sehingga merasa lebih puas.

3. Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru menunjukkan pengaruh signifikan, dengan nilai t hitung $2,592 > t$ tabel $2,024$ dan signifikansi $0,014 < 0,05$. Maka H_3 diterima. Secara teoritis, temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional berimplikasi langsung pada peningkatan kinerja. Hal ini mengindikasikan perlunya mengkaji ulang teori kompetensi dalam konteks organisasi pendidikan, karena terdapat kemungkinan bahwa faktor-faktor lain seperti motivasi atau dukungan organisasi turut berperan dalam menentukan kinerja.
4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru menunjukkan hasil signifikan (t hitung $0,282 < t$ tabel $2,024$; signifikansi $0,063 > 0,05$), sehingga H_5 diterima. Hal ini secara teoritis memperkuat argumen bahwa kepuasan kerja bukan satu-satunya penentu kinerja, dan bahwa variabel lain seperti budaya kerja, disiplin, serta beban kerja perlu dipertimbangkan dalam pengembangan teori kinerja pada sektor pendidikan.
5. Pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru menunjukkan hasil signifikan ditunjukkan dari Nilai t hitung sebesar $2,080$ lebih besar dari t tabel $2,024$ ($2,080 > 2,024$) dan signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$. Sehingga menghasilkan keputusan hipotesis 5 diterima. Kepuasan kerja yang tinggi

otomatis meningkatkan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, pembagian tugas, dan kontrol manajerial lebih dominan dalam memengaruhi performa guru.

6. Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja juga diterima karena hasil uji Sobel menunjukkan nilai $p\text{-value } 0,44477982 > 0,05$. Secara teoritis, ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak mampu menjadi mediator yang kuat antara kompetensi profesional dan kinerja guru. Implikasi ini memperlihatkan bahwa hubungan antara kompetensi dan kinerja bersifat kompleks dan mungkin memerlukan kehadiran variabel mediasi lain, seperti motivasi kerja atau budaya organisasi.
7. Pengaruh Tidak Langsung Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja juga ditolak (nilai $p\text{-value } = 0,2389365 > 0,05$). Temuan ini secara teoritis menunjukkan bahwa meskipun kecerdasan emosional dapat meningkatkan kepuasan kerja, hal tersebut belum cukup untuk memengaruhi kinerja secara tidak langsung. Dengan demikian, hasil ini memperkaya kajian bahwa mediasi dalam hubungan variabel psikologis dan kinerja perlu dipahami secara lebih mendalam dalam teori perilaku organisasi.