

BAB V

SIMPULAN

5.1.Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan, dan temuan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru dan karyawan di SMK Tamtama Kroya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi fisik lingkungan kerja (pencahayaan, kebersihan, kenyamanan ruang, dan fasilitas pendukung), maka semakin tinggi pula tingkat komitmen individu terhadap institusi.
2. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penghargaan yang diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan), terbukti dapat meningkatkan loyalitas dan rasa memiliki terhadap sekolah.
3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen. Tingginya beban kerja yang dirasakan oleh guru dan karyawan dapat menurunkan tingkat komitmen, terutama bila tidak diimbangi dengan dukungan atau penghargaan yang memadai.
4. Secara simultan, ketiga variabel independen (Lingkungan Kerja Fisik, Penghargaan, dan Beban Kerja) memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan kontribusi sebesar 64,8% terhadap variasi komitmen yang terjadi. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

5. Dari hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa:
 - a. Komitmen guru dan karyawan tergolong tinggi (mean 4,05).
 - b. Lingkungan kerja fisik dinilai cukup baik (mean 3,85).
 - c. Penghargaan berada pada tingkat cukup memuaskan (mean 3,65).
 - d. Beban kerja dipersepsikan relatif tinggi (mean 3,10), yang perlu menjadi perhatian manajemen.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, baik untuk interpretasi hasil maupun sebagai pertimbangan dalam penelitian selanjutnya:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di SMK Tamtama Kroya, sehingga hasil yang diperoleh belum tentu dapat digeneralisasikan ke sekolah lain dengan kondisi dan budaya organisasi yang berbeda.
2. Responden dalam penelitian ini terbatas pada guru-guru SMK Tamtama Kroya, sehingga karakteristik guru yang homogen (dari satu instansi) membatasi keragaman perspektif yang mungkin berpengaruh terhadap komitmen.
3. Peneliti terkendala terbatasnya akses data primer khususnya variabel penghargaan yang berkaitan dengan nominal, data inventarisasi yang berkaitan langsung dengan variabel lingkungan kerja fisik serta data kegiatan diluar tugas pokok guru yakni mengajar, contohnya *event* sekolah maupun yayasan yang tidak termasuk dalam kalender pendidikan instansi.

4. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner tertutup, sehingga kurang mengeksplorasi aspek-aspek kualitatif yang lebih mendalam, seperti pengalaman subjektif guru terhadap lingkungan kerja dan bentuk penghargaan yang paling bermakna bagi mereka.
5. Pengumpulan data dilakukan dalam kurun waktu tertentu yang mungkin tidak merepresentasikan kondisi keseluruhan tahun ajaran. Misalnya, beban kerja guru bisa bervariasi tergantung pada kurikulum atau kegiatan sekolah lainnya.

5.3. Implikasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), implikasi diartikan sebagai keterlibatan atau keadaan yang terlibat, yang dapat berkembang menjadi dampak atau hasil dari keterlibatan tersebut.

5.3.1 Implikasi Praktis

Menurut Bambang Sugeng, (2022) implikasi praktis adalah implikasi yang menunjukkan kontribusi temuan penelitian terhadap upaya perbaikan dalam tataran operasional sehari-hari. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh pihak manajemen sekolah, khususnya di SMK Tamtama Kroya:

1. Pihak sekolah perlu memperhatikan kondisi fisik lingkungan kerja, seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan ruang guru, serta kenyamanan fasilitas penunjang lainnya. Lingkungan kerja yang

nyaman dapat meningkatkan semangat kerja dan komitmen guru terhadap sekolah.

2. Sekolah perlu merancang sistem penghargaan yang lebih adil dan bermakna, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (penghargaan simbolis, promosi, pengakuan prestasi). Penghargaan yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas guru.
3. Beban kerja guru sebaiknya disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas baik secara personal maupun organisasi. Manajemen sekolah perlu melakukan evaluasi berkala terhadap distribusi tugas dan tanggung jawab, agar tidak menurunkan komitmen guru.
4. Untuk meningkatkan komitmen, sekolah dapat melibatkan guru dalam pengambilan keputusan strategis, opsional dan operasional, serta membangun komunikasi yang terbuka antara manajemen dan guru.
5. Memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, atau workshop akan membantu meningkatkan kompetensi mereka, yang nantinya juga dapat memperkuat rasa memiliki dan komitmen terhadap instansi.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Bambang Sugeng, (2022) menyatakan implikasi teoritis atau implikasi keilmuan adalah implikasi kontribusi temuan penelitian

terhadap upaya mengisi kesenjangan penelitian. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori-teori perilaku organisasi, khususnya terkait komitmen organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Implikasi teoritis dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini mendukung teori komitmen yang menyatakan bahwa komitmen tidak hanya dipengaruhi oleh faktor afektif personal, tetapi juga oleh kondisi eksternal seperti lingkungan kerja fisik, sistem penghargaan, dan beban kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik termasuk faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan R Kuswanti, R Saragih (2024), juga menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik termasuk dalam kategori faktor higiene yang signifikan dan jika tidak dipenuhi akan menurunkan komitmen kerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Mujiyanto, (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen
4. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan A Wangsa, Edalmen (2025)

yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru.

5. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam konteks spesifik lembaga pendidikan , khususnya SMK yang masih relatif kurang diteliti dalam kajian terkait faktor-faktor yang memengaruhi komitmen guru.
6. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi penelitian lanjutan dalam mengembangkan model-model teoritis serupa atau menguji pengaruh variabel lain yang mungkin berperan dalam meningkatkan komitmen kerja di sektor pendidikan maupun sektor lainnya.