

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan dari olah data di atas mengenai pengaruh Lingkungan kerja non fisik, persepsi dukungan organisasi dan etika kerja islam terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen . Semakin kondusif hubungan kerja, komunikasi, suasana kerja, rasa aman, serta perlakuan yang adil di lingkungan madrasah, maka semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.
2. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen. Guru yang merasa memperoleh perhatian, penghargaan, dukungan dari pimpinan, serta perlakuan yang adil dari organisasi cenderung memiliki motivasi dan semangat kerja yang lebih tinggi sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerjanya.
3. Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen. Semakin tinggi penerapan nilai-nilai Islam dalam bekerja, seperti amanah, kejujuran, tanggung jawab, kerja keras, keikhlasan, dan bekerja sebagai ibadah, maka semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.
4. Lingkungan kerja non fisik, persepsi dukungan organisasi, dan etika kerja Islam secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

guru di MAN 2 Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas guru sehingga tujuan organisasi pendidikan dapat tercapai secara lebih efektif.

5.2. Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja non fisik, persepsi dukungan organisasi, dan etika kerja Islam terhadap variabel dependen kinerja guru. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R Square), variabel-variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja guru sebesar 55,4%, sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, kompetensi, budaya organisasi, maupun faktor lainnya.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada guru PNS di MAN 2 Kebumen dengan jumlah responden sebanyak 42 orang, sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan pada guru dengan status kepegawaian lain maupun pada lembaga pendidikan yang berbeda.

3. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan metode self-assessment, sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi, pemahaman, dan kejujuran masing-masing responden. Kondisi ini memungkinkan terjadinya bias jawaban yang dapat memengaruhi hasil penelitian.

5.3 Implikasi

Implikasi merupakan dampak yang harus dilakukan atas dasar hasil penelitian yang telah dilakukan. Berikut merupakan implikasi yang dihasilkan oleh penelitian ini yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis.

5.3.1 Implikasi Praktis

Implikasi praktis merupakan kontribusi yang diberikan peneliti sebagai bahan pertimbangan bagi MAN 2 Kebumen dalam upaya meningkatkan kinerja guru pada masa yang akan datang. Berdasarkan hasil penelitian, implikasi praktis yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja non fisik yang telah terbangun dengan baik perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan menciptakan komunikasi yang lebih terbuka antara pimpinan dan guru, memperkuat kerja sama antar rekan kerja, membangun suasana kerja yang harmonis, serta memberikan perlakuan yang adil kepada seluruh guru. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif akan memberikan rasa nyaman dalam bekerja sehingga

mampu mendorong guru untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh madrasah, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Oleh karena itu, pihak madrasah diharapkan dapat terus meningkatkan dukungan kepada guru melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, perhatian terhadap kesejahteraan guru, penyediaan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta penerapan kebijakan yang adil dan transparan. Dukungan organisasi yang baik akan menumbuhkan rasa dihargai, meningkatkan loyalitas, serta mendorong guru untuk memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan madrasah.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, nilai-nilai etika kerja Islam seperti amanah, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, kerja keras, profesionalisme, serta keikhlasan perlu terus ditanamkan dan dikembangkan dalam lingkungan madrasah. Pimpinan madrasah diharapkan dapat memberikan teladan serta melakukan pembinaan secara berkelanjutan agar nilai-nilai tersebut menjadi budaya kerja yang melekat pada setiap guru. Dengan demikian, guru tidak

hanya mampu melaksanakan tugas secara profesional, tetapi juga menjadikan pekerjaannya sebagai bentuk pengabdian dan ibadah kepada Allah SWT.

5.3.2 Implikasi Teoritis

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang kondusif, seperti terjalinnya hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, suasana kerja yang nyaman, rasa aman dalam bekerja, serta adanya perlakuan yang adil dari organisasi, mampu meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi kerja yang berkaitan dengan hubungan sosial dan psikologis yang dapat memengaruhi semangat serta kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Mulyadi (2019) dan Wahyudi (2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dirasakan guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

2. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang merasa memperoleh perhatian, penghargaan, dukungan, serta perlakuan yang adil dari organisasi akan terdorong untuk bekerja lebih optimal dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi madrasah.

Hasil penelitian ini mendukung teori Eisenberger et al. (1986) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Rhoades dan Eisenberger (2002) serta Prasetyo (2020) yang menyimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dirasakan guru, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

3. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, variabel etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam bekerja, seperti bekerja sebagai ibadah, amanah, kejujuran, tanggung jawab, kerja keras, profesionalisme, serta keikhlasan, mampu

mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara optimal dan bertanggung jawab.

Temuan penelitian ini mendukung teori Tasmara (2002) yang menjelaskan bahwa etika kerja Islam merupakan sikap dan pandangan hidup seorang muslim terhadap pekerjaan yang didasarkan pada nilai-nilai keimanan. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Rokhman (2010) serta Khodijah et al. (2019) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, semakin tinggi penerapan etika kerja Islam dalam diri guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

4. Implikasi bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya mengkaji pengaruh lingkungan kerja non fisik, persepsi dukungan organisasi, dan etika kerja Islam terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang diduga turut memengaruhi kinerja guru, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kompetensi, disiplin kerja, maupun komitmen organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan objek penelitian yang lebih luas atau metode penelitian yang berbeda.