

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai analisis pengaruh sistem kerja komitmen tinggi dan kepemimpinan transformational terhadap kesejahteraan kerja dengan pemberdayaan psikologis sebagai mediasi dan peran kepercayaan pemimpin sebagai moderasi dengan 190 orang responden yang merupakan Seluruh Guru Honor Kontrak SMPN Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat yang menunjukkan bahwa:

1. Sistem Kerja Komitmen Tinggi berpengaruh positif terhadap kesejahteraan kerja Guru Honor Kontrak SMPN Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.
2. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Kerja Guru Honor Kontrak SMPN Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.
3. Sistem Kerja Komitmen Tinggi berpengaruh positif terhadap Pemberdayaan Psikologis Kerja Guru Honor Kontrak SMPN Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.
4. Pemberdayaan Psikologis berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Kerja Guru Honor Kontrak SMPN Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.

5. Kepemimpinan transformational berpengaruh positif terhadap pembedayaan psikologis Guru Honor Kontrak SMPN Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.

5.2 Implikasi Penelitian

Implikasi praktis pada penelitian ini ditujukan kepada Kesejahteraan Kerja merupakan Kesejahteraan terkait pekerjaan atau pekerjaan sebagai evaluasi keseluruhan dari pengalaman dan fungsi efektif karyawan di tempat kerja.(Degenis desmarais dan Savoie, 2012)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan suatu acuan dan masukan dalam mengelola sumber daya manusia Guru SMPN Se Kecamatan kinali kabupaten Pasaman barat.

Dalam tingkat kesejahteraan kerja yang mempunyai rata-rata sebesar 2,31 dan TCR sebesar 88,00 di katogorikan sangat tinggi. Dengan demikian dapat bermakna bahwa tingkat kesejahteraan kerja guru SMPN se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat termasuk dalam kategori tinggi.

Seluruh kepala sekolah dan jajarannya selaku pengelola di SMP Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat, agar dimasa yang akan datang hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman dan masukan dan mengambil kebijakan yang berkaitan dengan meningkatnya sistem kerja komitmen tinggi, kesejahteraan kerja dan perberdayaan psikologis di

seluruh sekolah Se Kecamatan Kinali dan bahkan di Kabupaten Pasaman Barat.

Dapat memberikan masukan kepada seluruh kepala sekolah dan jajarannya di tingkat SMP Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat dalam hal perberdayaan psikologis para guru, sebab berdasarkan penelitian yang telah dilakukan para guru masih beranggapan rutinitas mereka sebagai guru masih pada tingkat “sedang” dimana peneliti berasumsi bahwasanya proses pemberdayaan psikologis para guru belum secara maksimal dimanfaatkan oleh pribadi mereka sendiri serta program yang disiapkan para atasan dalam hal ini kepala sekolah belum secara maksimal diperoleh dan dijalankan secara baik oleh guru-guru yang mengajar.

Dengan adanya penelitian ini dapat menjadi acuan dalam meningkatkan dan terus mengevaluasi tingkat kesejahteraan kerja para guru dengan cara pemanfaatan dana bantuan operasional sekolah dan tunjangan profesi guru (TPG) yang menyasar langsung kepada kebutuhan guru dan tenaga pendidikan. Hal ini dilakukan untuk menjamin kualitas tenaga pengajar untuk memaksimalkan kebutuhan dan tantangan kedepan dalam mempersiapkan generasi penerus bangsa.

Dalam menjamin kesejahteraan kerja guru, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penerapan program-program pemerintah yang menyasar kepada kualitas guru diantaranya memaksimalkan program peningkatan kinerja guru, peningkatan kemampuan atau kompetensi,

program sertifikasi dan program apreasi bagi guru yang berprestasi serta memiliki tekad yang tinggi dalam mengabdi.

Memberikan pemahaman yang lebih akan ilmu dalam meningkatkan sistem kerja komitmen tinggi, kesejahteraan kerja, kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan psikologis sehingga apapun pekerjaan yang dilakukan bisa tepat sasaran dan berjalan semestinya.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Sebagaimana pada penelitian sebelumnya, penelitian ini memiliki keterbatasan serta saran, diantaranya:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada SMPN Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat, sehingga hasil penelitian ini belum tentu berlaku sama pada Sekolah lain di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat.
2. Keterbatasan mengenai penyebaran kuisioner secara *online* yaitu penulis/peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden sehingga data yang diolah dan data yang didapat benar adanya tercermin dari hasil-hasil yang disampaikan pada bab sebelumnya.
3. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang lain yang dapat mempengaruhi Kesejahteraan Kerja.

4. Objek penelitian hanya difokuskan pada guru-guru tingkat SMP Se Kecamatan Kinali yang mana lingkupnya kecil dan pada penelitian berikutnya diharapkan adanya pengembangan objek yaitu ditingkat kabupaten/kota bahkan pada tingkat provinsi.
5. Penelitian ini hanya dilakukan dengan metode google form, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam responya.

Berdasarkan keterbatasan tersebut,maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya, hendaknya bisa menambah jumlah Sekolah untuk di uji secara empiris.
2. Diharapkan untuk peneliti yang selanjutnya dapat menambah variabel yang di teliti oleh peneliti, karena untuk mengantisivasi apabila variabel yang di ambil tidak sesuai dengan kenyataan yang ada di Sekolah lainya.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode wawancara kepada responden, sehingga jawaban responden dapat dikontrol agar tidak terjadi salah persepsi dari responden instrumen penelitian yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-rafee, S., & Cronan, T. P. (2006). Digital Piracy: Factors that Influence Attitude Toward Behavior, 2005, 237–259. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-1902-9>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupation Psychology*, 63(1), 1–18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Andersson, T. (2015). The medical leadership challenge in healthcare is an identity challenge. *Leadership in Health Services*, 28(2), 83–99.
- Arikunto, & Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Armenakis, A. ., & Harris, S. . (2002). Crafting a change message to create transformational readiness. *Journal of Organisational Change*, 15(2), 169–184.
- Armenakis, A. ., Harris, S. ., & Mossholder, K. . (1993). Creating readiness for organisational change. *Human Relations*, 46(6), 681–703.
- Bernerth, J. (2014). Expanding our understanding of the change message. *Human Resource Development Review*, 3(1), 36–52.
- Bock, G. ., & Kim, Y. . (2001). Breaking the myths of rewards: an exploratory study of attitudes about knowledge sharing. *Pacific Asia Conference on Information Systems (PACIS)*, Association of Information Systems.
- Clayton, B., Petzall, S., Lynch, B., & Margret, J. (2007). An Examination of the Organisational Commitmment of Financial Planners. *International Review of Business Research Papers*, 3(1), 60–72.
- Collins, S., & Hewer, I. (2014). The impact of the bologna process on nursing higher education in Europe: a review article. *International Journal of Nursing Studies*, 51(1), 150–156.
- Cordery, J., Sevastos, P., Mueller, W., & Parker, S. (1993). Correlates of Employee Attitudes Toward Functional Flexibility. *Human Relations*, 46(6), 705–723. <https://doi.org/10.1177/001872679304600602>
- Cummings, G. ., MacGregor, T., Davey, M., Lee, H., Wong, C.A., Lo, E., Muise,

- M., & Stafford, E. (2010). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: a systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 47(3), 363–385.
- Eliopoulos, C. (2013). Affecting culture change and performance improvement in medicaid nursing homes: the promote understanding, leadership, and learning (PULL) program. *Geriatric Nursing*, 34(3), 218–223.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382. <https://doi.org/10.2307/3150980>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (2nd ed.). Semarang: BP Undip.
- Glouberman, S., & Mintzberg, H. (2001). Managing the care of health and the cure of disease - part 1: differentiation. *Healthcare Management Review*, 26(1), 56–69.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/ebr-10-2013-0128>
- Han, T.-S., Chiang, H.-H., & Chang, A. (2010). Employee participation in decision making, psychological ownership and knowledge sharing: mediating role of organizational commitment in taiwanese high-tech organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(12), 2218–2233.
- Johansson, C., Åström, S., Kauffeldt, A., Helldin, L., & Carlström, E. (2014). Culture as a predictor of resistance to change: a study of competing values in a psychiatric nursing context. *Health Policy*, 114(2/3), 156–162.
- Kannampall, T., Schauer, G., Cohen, T., & Patel, V. (2011). Considering complexity in healthcare systems. *Journal of Biomedical Informatics*, 44(6), 943–947.
- Kay Wong, K. K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 24, 1–32.
- Khachian, A., Pazargadie, M., Manoochehri, H., & Baghban, A. (2013). The role of the organizational internal environment in the establishment of change management in nursing and midwifery schools. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 93(21), 308–316.
- Le, P. B., & Lei, H. (2018). The mediating role of trust in stimulating the relationship between transformational leadership and knowledge sharing processes. *Journal of Knowledge Management*, 22(3), 521–537.

<https://doi.org/10.1108/JKM-10-2016-0463>

Lee, P. K., Cheng, T. C., Yeung, A. C., & Lai, K. (2012). An empirical study of transformational leadership, team performance and service quality in retail banks. *Omega*, 39(3), 690–701. <https://doi.org/10.1016/j.omega.2011.02.001>

Mahmoud Al-Hussami, Hammad, S., & Alsoleihat, F. (2018). The influence of leadership behavior, organizational commitment, organizational support, subjective career success on organizational readiness for change in healthcare organizations. *Leadership in Health Services*, (1751–1879). <https://doi.org/10.1108/LHS-06-2017-0031>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. (M. Flemming, Ed.). London: SAGE Publications.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>

Naquin, S. S., & Holton, E. F. (2002). The Effects of Personality, Affectivity, and Work Commitment on Motivation to Improve Work Through Learning. *Human Resource Development Quarterly*, 13(4), 377–382. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1039>

Noordin, F., Rahman, A., & Hasan, A. (2011). CAREER STAGES AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A CASE OF MALAYSIAN MANAGERS. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(8), 105–112.

Nordin, N. (2011). The influence of emotional intelligence, leadership behaviour and organizational commitment on organizational readiness for change in higher learning institution. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29(1951), 129–138. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.217>

Reay, T., Goodrick, E., Waldorff, S., & Casebeer, A. (2016). Getting leopards to change their spots: co- creating a new professional role identity. *Academy of Management Journal*, 60(3), 1043–1070.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. (Sally Yagan, Ed.) (15

th ed.). Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall.

Rowden, R. . (2016). The learning organization and strategic change. *S.A.M. Advanced Management Journal*, 66(3), 11–24.

Rusly, F., Sun, P. Y. T., & Corner, J. L. (2014). The impact of change readiness on the knowledge sharing process for professional service firms. *Journal of Knowledge Management*, 18(4), 687–709. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2014-0007>

Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>

Sterns, S., Miller, S., & Allen, S. (2010). The complexity of implementing culture change practices in nursing homes. *Journal of the American Medical Directors Association*, 11(7), 511–518.

Sugiono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (cetakan ke). Bandung: CV. Alfabeta.

Visagie, C. M., & Steyn, C. (2011). Organisational commitment and responses to planned organisational change: An exploratory study. *Southern African Business Review*, 15(3), 98–121.

Weiner, B., Amick, H., & Lee, S. (2018). Conceptualization and measurement of organizational readiness for change: a review of the literature in health services. *Medical Care Research and Review*, 65(4), 379–436.

Yousef, D. A. (2017). Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes toward Organizational Change Organizational commitment as a Islamic work ethic and attitudes toward organizational change, (May). <https://doi.org/10.1177/0018726700534003>

Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>

Zheng, M., & Bao, G. (2006). An empirical study on knowledge sharing, affective commitment, perceived task interdependence and job involvement in Chinese accounting firms. *Portland International Conference on Management of Engineering and Technology*, 3(c), 1307–1315. <https://doi.org/10.1109/PICMET.2006.296700>