

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai Pengaruh Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kesejahteraan Subjektif: Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Penelitian ini menggunakan sampel 196 responden, yang merupakan Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pasaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. Dukungan organisasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan subjektif guru honorer Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pasaman.
2. Keadilan organisasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan subjektif guru honorer Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pasaman.
3. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja guru honorer Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pasaman.
4. Keadilan organisasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja guru honorer Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pasaman.
5. Keterlibatan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan subjektif guru honorer Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pasaman.

6. Keterlibatan kerja memediasi antara dukungan organisasi terhadap kesejahteraan subjektif guru honorer Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pasaman.
7. Keterlibatan kerja memediasi antara keadilan organisasi terhadap kesejahteraan subjektif guru honorer Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pasaman.

5.2 Implikasi Penelitian

5.2.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh implikasi praktis yang dapat diberikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan baik bagi organisasi maupun guru honorer Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pasaman. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan masukan bagi guru honorer Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pasaman dan pihak sekolah dalam mengambil kebijakan serta menetapkan keputusan-keputusan yang akan datang, supaya kesejahteraan subjektif guru honorer dapat meningkat lebih baik karena kesejahteraan subjektif yang tinggi akan membuat keterikatan guru terhadap sekolah meningkat dan berdampak positif bagi Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pasaman.

Penelitian ini menemukan bahwa kesejahteraan subjektif guru masih dalam kategori tinggi atau baik mungkin akan menjadi sangat baik dimasa yang akan datang. Meskipun demikian maka masih perlu dilakukan upaya-upaya meningkatkannya dari kategori tinggi atau baik menjadi sangat baik. Upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif tersebut dengan cara meningkatkan

kepuasan guru terhadap kehidupannya, memberikan perhatian dan penghargaan bagi guru honorer yang telah melakukan pekerjaan sebaik-baiknya dan memberikan kepastian akan jenjang karir guru. Untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif dengan memperhatikan indikator-indikator atau item-item yang masih rendah diantaranya kebahagiaan guru melakukan pekerjaannya sebagai guru honorer sekolah dasar, guru orang yang baik dan menjalani kehidupan yang baik, dan hubungan sosial guru mendukung dan bermanfaat.

Penelitian ini juga menemukan bahwa keterlibatan kerja guru berada pada kategori sedang atau cukup dan masih jauh dari kategori sangat baik. Berarti pada variabel keterlibatan kerja perlu adanya upaya peningkatan agar dapat mencapai kategori sangat baik seperti yang diharapkan sekolah. Cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan keterlibatan kerja guru yaitu dengan memberikan kesempatan secara terbuka bagi guru untuk memberikan ide-ide positifnya kepada sekolah, dan memperhatikan perkembangan kinerja guru agar mengetahui kendala yang dihadapi guru untuk melibatkan diri secara aktif.

Yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan keterlibatan kerja guru sebagaimana yang disebutkan diatas adalah dengan cara memperhatikan item-item pernyataan yang masih memiliki skor rata-rata pada variabel keterlibatan kerja, diantaranya:

1. Guru bangga saat pencapaian kinerja, guru mampu menginspirasi orang lain.
2. Guru merasa bangga dengan pekerjaan saya.

3. Guru sering tidak menyadari bahwa waktu kerja sudah hampir usai ketika sedang bekerja.

Penelitian ini juga menemukan bahwa dukungan organisasi masih dalam kategori sedang dan masih jauh dari kategori sangat baik atau tinggi. Berarti pada variabel dukungan organisasi perlu upaya peningkatan agar dapat mencapai hasil yang lebih maksimal, dengan cara menciptakan hubungan positif baik antara guru dengan kepala sekolah maupun antara sesama guru honorer, dan sekolah membuat situasi dalam terasa nyaman agar guru merasa nyaman bekerja dan membuat guru merasa menjadi bagian keluarga sekolah tersebut.

Upaya konkrit yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan dukungan organisasi sebagaimana yang disebutkan diatas adalah dengan cara memperhatikan item-item pernyataan yang masih memiliki skor rata-rata pada variabel dukungan organisasi, diantaranya:

1. Sekolah lebih peduli dengan kepuasan kerja serta kesejahteraan guru.
2. Kepala sekolah memberikan bantuan ketika guru mengalami masalah dan kesulitan.
3. Sekolah memaafkan kesalahan yang guru lakukan pada bidangnya.

Selanjutnya penelitian ini juga menemukan bahwa keadilan organisasi berada dalam kategori sedang dan masih jauh dari kategori sangat baik atau tinggi, namun harus tetap ditingkatkan supaya berada pada kategori sangat baik. Berarti pada variabel keadilan organisasi perlu upaya peningkatan agar dapat mencapai kategori yang lebih maksimal dengan cara adil dalam mendistribusikan *reward* atau penghargaan pada guru dengan melihat hasil kinerja yang diraih, dan

memperbaiki kekurangan yang terjadi dalam praktik pengambilan keputusan yang dilakukan oleh atasan dan pegawai honorer.

Upaya konkrit yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan keadilan organisasi sebagaimana yang disebutkan diatas adalah dengan cara memperhatikan item-item pernyataan yang masih memiliki skor rata-rata pada variabel keadilan organisasi, diantaranya:

1. Evaluasi kinerja guru menilai apa yang telah guru sumbangkan ke organisasi ini.
2. Kepala sekolah memperlakukan guru dengan harga diri.
3. Kepala sekolah berkomunikasi dengan guru secara jujur.

5.2.2 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Sebagaimana penelitian pada umumnya, penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu diantaranya :

1. Penelitian ini dilakukan pada guru honorer Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pasaman, jadi hasil penelitian ini belum tentu berlaku sama pada guru honorer Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pasaman lainnya. Oleh sebab itu, disarankan untuk mereplikasi model penelitian ini untuk menguji secara empiris pada Sekolah Dasar Negeri lainnya.
2. Penelitian ini hanya meneliti dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan keterlibatan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif, disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk menambah variabel yang mungkin dapat mempengaruhi variabel kesejahteraan subjektif, seperti

optimisme, faktor demografi, pengendalian diri, religiulitas, kecerdasan emosional dan lainnya.

3. Penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel mediasi yaitu keterlibatan kerja antara variabel dukungan organisasi dan keadilan organisasiterhadap kesejahteraan subjektif, peneliti berikutnya diharapkan dapat menguji variabel moderasi atau variabel intervening pada variabel yang ada dalam penelitian ini.
4. Analisis data pada penelitian ini menggunakan software Smart-PLS 3 yang mengabaikan normalitas data, sehingga pada penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan untuk menggunakan program AMOS dan LISREL untuk menganalisis data.

DAFTAR PUSTAKA

- Alagarsamy, S., Mehroliya, S., & Aranha, R. H. (2020). The Mediating Effect of Employee Engagement: How Employee Psychological Empowerment Impacts the Employee Satisfaction? A Study of Maldivian Tourism Sector. *Global Business Review*, 1–19. <https://doi.org/10.1177/0972150920915315>
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Alfabeta.
- Balkis, A. S., & Masykur, A. M. (2016). Memahami Subjective Well-being Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri (Sebuah Studi Kualitatif Fenomenologis). *Empati*, 5(2), 223–228.
- Butt, T. H., Abid, G., Arya, B., & Farooqi, S. (2018). Employee Energy and Subjective Well-being: a Moderated Mediation Model. *The Service Industries Journal*, 1(1), 1–25. <https://doi.org/10.1080/02642069.2018.1563072>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Ohana, M. (2016). Perceived Organizational Support and Well-being: a Weekly Study. *Journal of Managerial Psychology*, 31(7), 1214–1230. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2016-0002>
- Cannas, M., Sergi, B. S., Sironi, E., & Mentel, U. (2019). Job Satisfaction and Subjective Well-being in Europe. *Economics and Sociology*, 12(4), 183–196. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2019/12-4/11>
- Carr, A. (2004). *Positive Psychology: The Science of Happiness and Human Strengths*. Brunner Routledge.
- Dane, E., & Brummel, B. J. (2014). Examining Workplace Mindfulness and Its Relations to Job Performance and Turnover Intention. *Human Relations*, 67(1), 105–128. <https://doi.org/10.1177/0018726713487753>
- Darmawan, R. D. (2018). Analisa Pengaruh Work-Family Conflict Dan Job Stress Terhadap Job Performance Perawat Di Rumah Sakit “Exâ€. *Agora*, 6(2), 1–6.
- Dawson, C., Veliziotis, M., & Hopkins, B. (2014). Temporary Employment, Job Satisfaction and Subjective Well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 38(1), 69–98. <https://doi.org/10.1177/0143831X14559781>
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the Mysteries of Psychological Wealth*. MA: Blackwell Publishing.
- Diener, E., Lucas, E. M. S. R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1006/pupt.1998.0157>

- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Fadillah, M. I. (2019). *Pengaruh Work Engagement, Perceived Organizational Support Dan Optimism Terhadap Subjective Well-Being*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Square Structural Equation Modeeling (PLS-SEM)*. Sage Publications, Inc.
- Hajri, K. M. A. Al, & Obeidat, A. M. (2019). The Impact Psychological Empowerment in Achieving Job Satisfaction at the Police College, Qatar. *International Journal of Business and Management, 14*(9), 1–14. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v14n9p1>
- Imhof, S., & Andresen, M. (2017). Unhappy with Well-being Research in the Temporary Work Context: Mapping Review and Research Agenda. *International Journal of Human Resource Management, 29*(1), 127–164. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1384395>
- John Hulland. (1999). Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies. *Strategic Management Journal, 20*(2), 195.
- Joo, B.-K., & Lee, I. (2017). Workplace Happiness: Work Engagement, Career Satisfaction, and Subjective Well-being. *A Global Forum for Empirical Scholarship, 5*(2), 206–221.
- Joo, B. K., Bozer, G., & Ready, K. J. (2019). A Dimensional Analysis of Psychological Empowerment on Engagement. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 6*(3), 186–203. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-09-2018-0069>
- Joshanloo, M. (2017). Mediators of The Relationship between Externality of Happiness and Subjective Well-being. *Personality and Individual Differences, 119*(1), 147–151. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.07.017>
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology, 67*(3), 341–349. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
- Khoiriyah, D., Diah Sari, E. Y., & Widiana, H. S. (2020). Keterikatan Kerja Perawat: Pengaruh Dukungan Organisasi, Work-Life Balance Dan

- Kebahagiaan. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 2(1), 40–51.
<https://doi.org/10.36269/psyche.v2i1.179>
- Kurnianingrum, S. (2015). Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Keadilan Organisasi terhadap Employee Engagement (Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang). In *Universitas Negeri Semarang*. Universitas Negeri Semarang.
- Mellor, N. J., Ingram, L., Huizen, M. Van, Arnold, J., & Harding, A.-H. (2016). Mindfulness Training and Employee Well-being. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(2), 126–145.
<https://doi.org/10.1108/ijwhm.2010.35403baa.002>
- Nawang Sari, G. (2018). Hubungan Antara Kepatuhan Terhadap Nilai-Nilai Budaya Jawa dengan Subjective Well-being pada Mahasiswa Teater di Universitas Muhammadiyah Surakarta. In *Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku I, Edisi 12*. Salemba Empat.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, R. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Series*, 3(1), 71–92.
<https://doi.org/10.1103/PhysRevE.63.021114>
- Sefnedi, Erni Febrina Harahap dan Nanda Amalia Ramadani (2023). *The Mediating Effect Of Work Engagement On The Relationship Between Perceived Organizational Support , Organizational Justice And Subjective Well-Being*. 11(2), 36–50.
- Sekaran. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku ke-2 Edisi 4*. Salemba Empat.
- Sharma, N., & Vinod Singh, K. (2018). Psychological empowerment and employee engagement: Testing the mediating effects of constructive deviance in indian it sector. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 9(4), 44–55.
<https://doi.org/10.4018/IJHCITP.2018100103>
- Sharma, P. K., & Kumra, R. (2020). Examining The Mediating Role of Work Engagement on The Relationship between Workplace Mindfulness and Organizational Justice and Its Association with Well-being. *South Asian Journal of Business Studies*. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-10-2019-0184>

- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2005). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford University Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sriyana, S. S. M. S. (2021). *Masalah Sosial Kemiskinan, Pemberdayaan Dan Kesejahteraan Sosial*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Tjiptono, F., & Diana, A. (2003). *Total Quality Management*. Andi Offset.
- 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>