

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN**

Pada bab ini peneliti akan membuat kesimpulan berdasarkan hasil analisis data pada bab sebelumnya. Kemudian peneliti akan membuat diskusi mengenai temuan-temuan di dalam penelitian ini. Selanjutnya peneliti akan memberikan saran metodologis untuk pengembangan penelitian selanjutnya dan saran praktis.

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis didapatkan kesimpulan untuk menjawab permasalahan penelitian yaitu:

- Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan dimensi identifikasi dengan materi pelajaran.
- Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan dimensi identifikasi dengan siswa.
- Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan dimensi keterlibatan dengan siswa
- Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan dimensi keterlibatan dengan siswa.
- Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan dimensi loyalitas dalam mengajar

#### **5.2. Diskusi**

Penelitian ini tidak menemukan hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan masing-masing dimensi komitmen mengajar. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya komitmen mengajar tidak dapat dijelaskan hanya dengan terpenuhi atau tidaknya kualitas kehidupan kerja guru di sekolah. Artinya, pada sampel penelitian ini, hasilnya tidak sejalan dengan beberapa teori yang berpendapat bahwa komitmen memiliki kaitan dengan kualitas kehidupan kerja. Mungkin ada hal-hal lain yang lebih berpengaruh terhadap rendah atau tingginya komitmen mengajar pada guru dibandingkan dengan kualitas kehidupan kerja yang dialami oleh guru.

Ada beberapa hal yang bisa dibahas sesuai dengan hasil penelitian yang telah disebutkan di atas. Pembahasan juga dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti dari teori komitmen mengajar yang digunakan di dalam penelitian ini, tahapan perkembangan guru yang menjadi partisipan di dalam penelitian dan sampel penelitian itu sendiri.

Penelitian sebelumnya mencoba melihat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen guru. Penelitian-penelitian tersebut menggunakan teori komitmen guru yang dikembangkan dari teori komitmen organisasi Allen dan Meyer. Sementara, penelitian ini menggunakan teori komitmen mengajar yang berkembang dari komitmen organisasi yang dirumuskan oleh Mowday dan Porter. Komitmen mengajar memiliki dimensi identifikasi dengan siswa, identifikasi dengan materi pelajaran yang diajarkan, keterlibatan dengan siswa, keterlibatan dengan materi pelajaran yang diajarkan, dan loyalitas dalam mengajar. Sehingga penelitian ini tidak menemukan adanya hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan dimensi komitmen mengajar pada guru.

Berkaitan dengan hasil penelitian yang tidak menemukan hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan masing-masing dimensi komitmen mengajar mungkin saja dikarenakan sebagian besar responden yaitu sebanyak 45 responden berada pada tahap perkembangan dewasa madya. Pada tahap perkembangan ini biasanya individu mulai merasakan krisis dalam karir yang dijalannya. Pada tahap ini individu juga mulai mempertanyakan karir yang dijalani, tujuan-tujuan pribadi dan impian. Tidak adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen mengajar mungkin saja dikarenakan guru yang berada pada tahap perkembangan dewasa madya merasa puas akan pekerjaan yang sudah dijalannya. Sehingga aspek-aspek dalam kualitas kehidupan kerja tidak menjadi penyebab dari komitmen mengajar guru.

Pada tahap dewasa madya, individu yang merasa menyenangkan pekerjaannya akan dapat menyesuaikan diri dengan lebih baik daripada mereka yang terpaksa melakukan pekerjaannya (Hurlock, 1980). Mungkin saja guru yang menjadi sampel di dalam penelitian ini merasa menyenangkan pekerjaannya sehingga lebih memiliki komitmen mengajar. Terlepas dari terpenuhi atau tidak

terpenuhinya kebutuhan penting baik fisik maupun psikologisnya oleh sekolah tempat guru mengajar.

Status sekolah dimana guru mengajar juga dapat di jadikan pembahasan. Berkaitan dengan ini, seluruh responden penelitian ini adalah guru-guru yang mengajar di sekolah negeri. Pada sekolah negeri terdapat mekanisme mutasi atau dipindah tugaskan ke sekolah lain. Mekanisme mutasi itu biasanya dikontrol oleh pemilik sekolah atau kanwil diknas. Berkaitan dengan komitmen mengajar, guru-guru yang di sekolah negeri tidak memiliki keleluasaan untuk pindah mengajar ke sekolah lain. Hal inilah yang membedakan dengan guru di sekolah swasta dimana guru yang mengajar di sekolah swasta memiliki keleluasaan untuk pindah mengajar ke sekolah lain. Selain itu, tidak menutup kemungkinan bahwa guru yang menjadi responden penelitian mengajar pada lebih dari satu sekolah.

Pengalaman mengajar guru juga dapat di jadikan pembahasan mengenai hasil temuan penelitian ini. Responden penelitian ini sebagian besar memiliki pengalaman mengajar di atas 20 tahun. Berkaitan dengan komitmen, guru dengan lama mengajar di atas 20 tahun sudah menginvestasikan sumber daya yang dimilikinya seperti usaha, uang, dan waktu di dalam mengajar lebih besar dari guru dengan pengalaman mengajar lebih sebentar. Becker (1969, dalam Tyree, 1996) berpendapat bahwa semakin banyak investasi yang di keluarkan di dalam pekerjaannya maka semakin individu tersebut memiliki komitmen dengan mengajar. Hal ini di karenakan adanya persepsi kehilangan investasi tersebut jika meninggalkan pekerjaannya. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan dimensi komitmen mengajar mungkin dapat di jelaskan dengan persepsi kehilangan investasi ini.

Penelitian ini tidak membedakan antara guru yang sudah tersertifikasi dengan guru yang belum tersertifikasi. Sertifikasi pada guru merupakan bukti pengakuan profesi guru oleh pemerintah. Berkaitan dengan hal ini, guru yang tersertifikasi biasanya memiliki penghasilan dan tunjangan yang lebih besar dari guru yang belum di sertifikasi. Dari aspek ini, peneliti berasumsi bahwa guru yang sudah di sertifikasi memiliki kualitas kehidupan kerja yang lebih baik dari guru yang belum mempunyai sertifikasi.

Penelitian yang dilakukan ini memiliki berbagai keterbatasan, antara lain penyebaran sampel yang tidak merata dapat menyebabkan fenomena yang dikaji tidak merepresentasikan fenomena yang terjadi pada populasi sebenarnya. Berkaitan dengan penyebaran sampel yang hanya dikawasan Jakarta Timur dan Depok menyebabkan penelitian ini mungkin hanya bisa digeneralisasi ke dalam populasi di mana responden penelitian mengajar. Hal ini dikarenakan karakteristik dari sekolah dan guru mungkin saja berbeda berdasarkan tempat dan lokasi guru mengajar.

### 5.3. Saran

Berdasarkan evaluasi peneliti terhadap penelitian yang dilakukan, maka peneliti mengupayakan memberikan saran untuk mengembangkan penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya lebih menspesifikasikan karakteristik responden penelitian, sebagai contoh memilih guru yang sudah tersertifikasi sebagai responden penelitian atau memilih guru SD saja sebagai responden penelitian.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas data kontrol pada alat ukur penelitian. Data kontrol yang perlu ditambahkan adalah rata-rata penghasilan tiap bulan. Hal ini diperlukan agar analisa yang dilakukan menjadi lebih tajam.
3. Penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan uji coba alat ukur penelitian sesuai dengan kriteria sampel untuk validasi alat ukur.
4. Penelitian selanjutnya sebaiknya memperhatikan jadwal ujian akhir sekolah ketika mengambil data untuk mendapatkan sampel yang lebih banyak dan beragam.
5. Penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan uji coba alat ukur penelitian kepada kriteria sampel yang sesuai dengan kriteria sampel di dalam penelitian ini.