

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Keadilan Kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap Lingkungan Kerja pada guru honor SMPN Rayon III Kota Jambi. Hal ini mempunyai makna bahwa semakin baik Keadilan Kompensasi yang dimiliki seseorang maka semakin baik pula Lingkungan Kerja seseorang, begitu pula sebaliknya. Ketika guru honorer merasa bahwa kompensasi yang mereka terima adil, mereka cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kondisi fisik, hubungan sosial, kesejahteraan psikologis, maupun kondisi manajerial. Dengan memastikan keadilan dalam kompensasi, sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, memotivasi, dan meningkatkan komitmen guru honorer.
2. Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh langsung terhadap Lingkungan Kerja pada guru honor SMPN Rayon III Kota Jambi. Hal ini mempunyai makna bahwa semakin baik Karakteristik Pekerjaan yang dimiliki seseorang maka semakin baik pula Lingkungan Kerja seseorang, begitu pula sebaliknya. Karakteristik Pekerjaan disertai dengan Lingkungan Kerja yang baik akan menuntun seseorang ke arah yang lebih baik dalam segala hal, terutama dalam meningkatkan Komitmen Guru

Honor. arakteristik pekerjaan guru honorer memiliki pengaruh langsung terhadap lingkungan kerja mereka. Dengan memperhatikan aspek-aspek seperti keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik, sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memperkuat keterlibatan guru honorer. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan dan kinerja mereka, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan dan pengembangan siswa secara keseluruhan.

3. Keadilan Kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap Komitmen Guru Honor SMPN Rayon III Kota Jambi. Hal ini mempunyai makna bahwa semakin baik Keadilan Kompensasi yang dimiliki seseorang maka semakin meningkat pula Komitmen Guru Honor, begitu pula sebaliknya. Keadilan Kompensasi mempunyai peranan penting untuk membuat Komitmen Guru Honor meningkat. Guru honor yang merasa bahwa sistem kompensasi di sekolah mereka adil, yaitu memberikan penghargaan sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab mereka, cenderung merasa dihargai. Ini dapat memperkuat ikatan emosional dan komitmen mereka terhadap sekolah. Dengan memperkuat koneksi antara keadilan kompensasi dan komitmen guru honor, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung, memotivasi, dan mempertahankan staf pengajar yang berkualitas..
4. Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh langsung terhadap Komitmen Guru Honor di SMPN Rayon III Kota Jambi. Hal ini mempunyai makna

bahwa semakin baik Karakteristik Pekerjaan yang dimiliki maka semakin meningkat pula Komitmen Guru Honor seseorang, begitu pula sebaliknya. Karakteristik Pekerjaan mempunyai peranan penting untuk membuat Komitmen Guru Honor meningkat. Dengan memperhatikan karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi komitmen guru honor, sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan mempertahankan staf pengajar yang berkualitas. Ini tidak hanya akan meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan kinerja guru honor secara keseluruhan.

5. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Komitmen Guru Honor honor SMPN Rayon III Kota Jambi. Hal ini mempunyai makna bahwa semakin baik Lingkungan Kerja yang dimiliki seseorang maka semakin meningkat pula Komitmen Guru Honor seseorang, begitu pula sebaliknya. Lingkungan Kerja mempunyai peranan penting untuk membuat Komitmen Guru Honor meningkat. Ketika guru honor merasa bahwa kebijakan dan prosedur di sekolah diterapkan secara adil dan transparan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif. Ini dapat menciptakan iklim kerja yang lebih harmonis dan meningkatkan komitmen mereka terhadap sekolah. Dengan memperkuat faktor-faktor yang menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, sekolah dapat meningkatkan komitmen guru honor. Guru honor yang merasa dihargai, didukung, dan diberi ruang untuk

berkembang cenderung lebih terlibat secara emosional dan lebih setia terhadap sekolah mereka. a.

6. Lingkungan Kerja mampu memoderasi Keadilan Kompensasi terhadap Komitmen Guru Honor SMPN Rayon III Kota Jambi. Hal ini mempunyai makna bahwa Keadilan Kompensasi dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel moderasi memiliki pengaruh terhadap Komitmen Guru Honor. Lingkungan Kerja merupakan faktor yang penting mempengaruhi Keadilan Kompensasi terhadap Komitmen Guru Honor. Keadilan Kompensasi yang baik disertai dengan Lingkungan Kerja yang baik tentu akan membuat Komitmen Guru Honor meningkat, begitu pula sebaliknya.
7. Lingkungan Kerja mampu memoderasi Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen guru honor SMPN Rayon III Kota Jambi. Hal ini mempunyai makna bahwa Karakteristik Pekerjaan dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel moderasi memiliki pengaruh terhadap Komitmen Guru Honor. Lingkungan Kerja merupakan faktor yang penting mempengaruhi Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Guru Honor. Karakteristik Pekerjaan yang baik disertai dengan Lingkungan Kerja yang baik tentu akan membuat Komitmen Guru Honor meningkat, begitu pula sebaliknya.

5.2 Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan yang ada, maka penulis mengutarakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Guru Honor

Guru dapat membangun hubungan yang solid dengan rekan-rekan sejawatnya di sekolah. Kolaborasi tidak hanya memperkaya pengalaman belajar tetapi juga dapat meningkatkan dukungan sosial dan emosional di lingkungan kerja. Dukungan ini dapat memperkuat komitmen guru terhadap sekolah dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Guru dapat mengidentifikasi karakteristik pekerjaan yang paling memotivasi mereka. Cari tahu apa yang membuat tugas-tugas tersebut bermakna dan signifikan bagi mereka. Jika memungkinkan, carilah kesempatan untuk mengembangkan atau memperluas tanggung jawab yang sesuai dengan minat dan keterampilan pribadi.

Guru dapat memulai dengan memahami secara mendalam sistem kompensasi yang berlaku di sekolah mereka. Evaluasilah apakah sistem kompensasi tersebut dianggap adil dan sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan. Jika ada kekhawatiran atau pertanyaan mengenai keadilan kompensasi, bicarakanlah secara terbuka dengan manajemen sekolah atau staf terkait.

2. Bagi Sekolah

Penting untuk memastikan bahwa manajemen sekolah memberikan dukungan yang cukup terhadap guru honor, baik dalam hal pengakuan atas

prestasi maupun dukungan terhadap pengembangan profesional mereka.

Ini akan memperkuat hubungan antara guru honor dan sekolah.

Evaluasi secara berkala kebijakan yang ada dan pastikan kebijakan tersebut mendukung keadilan, keterbukaan, dan penghargaan terhadap kontribusi guru honor. Hal ini akan membantu mempertahankan komitmen mereka dalam jangka panjang.

Sediakan sumber daya dan dukungan psikologis yang diperlukan untuk membantu guru honor mengatasi tantangan yang mereka hadapi. Dukungan ini dapat membantu memperkuat kesejahteraan mereka dan mempertahankan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

3. Bagi Peneliti

Pada peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan masalah yang sama, disarankan untuk dapat memilih subjek penelitian dengan karakteristik yang berbeda dan memilih variabel baru yang tertarik untuk diteliti guna menambahkan literasi baru agar dapat digunakan sebagai penelitian yang relevan bagi peneliti selanjutnya.