

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas setelah penghapusan 3 item yang tidak valid. Seluruh variabel penelitian, yaitu stres kerja, kinerja guru, budaya organisasi, komitmen kerja, dan iklim kerja menunjukkan reliabilitas yang memadai. Secara deskriptif, persepsi responden terhadap budaya organisasi, komitmen kerja, iklim kerja, dan kinerja guru berada dalam kategori sangat tinggi, sementara persepsi terhadap stres kerja berada pada kategori tinggi. Stres kerja menunjukkan hubungan signifikan dengan kinerja guru maupun variabel lainnya. Sebaliknya, budaya organisasi, komitmen kerja, dan iklim kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru, baik secara individu maupun kolektif. Komitmen kerja merupakan variabel yang paling signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru secara parsial.

Model regresi memenuhi seluruh asumsi regresi linier klasik, termasuk normalitas, tidak adanya multikolinearitas, dan tidak terdapat heteroskedastisitas, yang menunjukkan bahwa hasil analisis dapat diandalkan. Temuan ini menegaskan bahwa faktor-faktor organisasi, khususnya komitmen kerja, memainkan peran penting dalam peningkatan kinerja guru di SMP Negeri Kota Jambi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja. Tingkatkan budaya organisasi dengan membangun komunikasi terbuka dan saling mendukung. Misalnya, bentuk forum diskusi rutin, mentoring antar-guru, dan sistem penghargaan atas ide-ide inovatif. Studi menunjukkan budaya yang suportif dan kolaboratif mampu mengurangi stres hingga 30 %. Implementasi intervensi budaya semacam ini juga dianjurkan oleh model Culture-Work-Health sebagai strategi efektif untuk menekan stres kerja.
2. Komitmen Kerja Terhadap Stres Kerja Bangun rasa keterikatan emosi dan tanggung jawab guru melalui pelibatan aktif dalam pengambilan keputusan serta program pengembangan diri. Metode seperti kegiatan team-building, perencanaan karir, dan penghargaan non-finansial terbukti meningkatkan kesejahteraan karyawan . Kesadaran bahwa intervensi

- stres dibuat khusus untuk mereka juga meningkatkan kepuasan dan komitmen kerja.
3. Iklim Kerja Terhadap Stres Kerja Optimalisasi iklim kerja dengan redesain pekerjaan agar beban lebih adil, dukung fleksibilitas jadwal, serta perbaiki sarana pendukung mengajar. Intervensi organisasi seperti job redesign, komunikasi partisipatif, dan fleksibilitas kerja terbukti efektif mereduksi stres. Selain itu, booster breaks (istirahat pendek dan rutin) juga dapat menurunkan stres dan meningkatkan produktivitas mental.
 4. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Penggerak Kembangkan Professional Learning Community (PLC) di mana guru penggerak secara langsung terlibat dalam visi, misi, dan inovasi pembelajaran. PLC memperkuat nilai-nilai bersama, trust, dan kolaborasi—unsur penting untuk meningkatkan kinerja guru. Mentoring dan support leadership juga memastikan budaya tersebut terintegrasi ke dalam praktik harian.
 5. Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Penggerak Dorong komitmen guru penggerak melalui jalur karir jelas dan dukungan formal, seperti sertifikasi dan penghargaan. Memberikan project-based responsibilities dapat meningkatkan motivasi intrinsik. Menurut teori social-exchange, awareness atas intervensi mendorong komitmen lebih baik, dan komitmen yang tinggi berhubungan positif dengan performa guru .
 6. Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Penggerak Ciptakan iklim kerja yang menghargai kreativitas dan eksperimen pedagogik. Berikan ruang untuk kolaborasi, fleksibilitas dalam metode mengajar, serta dukungan sumber daya memadai. Iklim yang positif memfasilitasi psychological safety, memungkinkan guru berinovasi tanpa takut gagal faktor penting dalam meningkatkan kinerja .
 7. Budaya, Komitmen, Iklim Terhadap Stres Kerja (Terintegrasi) Untuk intervensi holistik, mulailah dengan survei kondisi saat ini lalu susun program integratif: pelatihan kepemimpinan empatik, system reward komprehensif, job redesign, serta mekanisme feedback dan evaluasi berkala. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip psychosocial safety climate yang efektif menurunkan tekanan psikososial kerja . ORM (Organizational Role Stress) juga menekankan pentingnya fleksibilitas kerja, beban yang wajar, dan kendali atas pekerjaan untuk menekan stres