

BAB V

P E N U T U P

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif secara dominan menunjukkan tingkat kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah pada kategori cukup. Adapun rinciannya sebagai berikut:
 - a. Tingkat kecerdasan emosi guru ISMUBA SMA Muhamamdiyah se-kota Yogyakarta memiliki kategori pada tingkatan sangat baik 4,8 %, kategori baik 23,8 %, kategori cukup 38,1 %, kategori kurang 31% dan kategori sangat kurang 2,4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kecenderungan tingkat kecerdasan emosi guru-guru ISMUBA se-kota Yogyakarta berada pada kategori Cukup.
 - b. Tingkat kepuasan kerja guru-guru ISMUBA se-kota Yogyakarta pada kategori sangat puas sebanyak 11,9 %, puas 14,3 %, cukup puas 45,2 %, kurang puas 21,4 % dan kategori sangat kurang puas sebanyak 7,1 %. Hal ini menunjukkan bahwa paling dominan tingkat kepuasan kerja guru-guru ISMUBA kota Yogyakarta pada kategori Cukup.

- c. Tingkat komitmen organisasi guru terhadap tempat kerjanya pada level paling banyak adalah kategori cukup sebanyak 42,9%, urutan kedua seimbang antara level baik dan kurang baik sebanyak 21,4 %, disusul peringkat ketiga pada kategori level kedua sangat baik komitmennya sebanyak 9,5 % dan level terendah kategori sangat kurang sebanyak 4,8 %.
2. Hasil analisis regresi berganda dengan uji F model regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel kecerdasan emosi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Dari hasil hitungan nilai F hitung sebesar 18.692 lebih besar dari pada F tabel sebesar 3,23 dan tingkat sig sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0.05. Dengan kata lain, $F\text{-hitung} > F\text{ tabel} = 18.692 > 3,23$ dan $\text{sig} < 0.05 = (0.000 < 0.05)$. hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel kecerdasan emosi dan variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi secara simultan pada guru ISMUBA SMA Muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta. Dari output analisis regresi juga diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,489. Dengan demikian, kemampuan variabel bebas memberi pengaruh pada variabel terikat sebesar nilai koefisien determinasi (R Square) dikalikan 100 % menjadi = 48,90%. Hal ini bermakna, dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel kecerdasan emosi dan

kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 48,90%, dan sisanya 51,10% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

3. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan adanya pengaruh kecerdasan emosi terhadap komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien variabel kecerdasan emosi (X1) memiliki tanda positif sebesar $\beta = 0,335$. Hal ini mengandung implikasi variabel kecerdasan emosi mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan uji hipotesis penelitian dengan membandingkan nilai t hitung dan nilai t tabel. Nilai t hitung untuk variabel kecerdasan emosi sebesar 2,314 dan nilai t tabel sebesar 2,023. Hal itu menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel dengan tingkat sig sebesar 0,026 lebih kecil dari pada 0,05. Dengan kata lain, t hitung $> t$ tabel = $2,314 > 2,023$ dan sig $< 0,05$ ($0,026 < 0,05$). hasil hitung tersebut berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh Kecerdasan emosi terhadap komitmen organisasi pada guru ISMUBA SMA Muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta.
4. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien variabel kepuasan kerja (X2) memiliki tanda positif sebesar $\beta = 0,442$. Hal ini mengandung implikasi variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen

organisasi. Sedangkan nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 3,054 lebih besar dari pada t tabel sebesar 2.023 dan tingkat sig sebesar 0,004 lebih kecil dari pada 0.05. Dengan kata lain, t hitung $>$ t tabel = 3,054 $>$ 2,023 dan sig $<$ 0.05 (0.004 $<$ 0.05). hal ini berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada guru ISMUBA SMA Muhammadiyah Se-Kota Yogyakarta.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa di antara dua variabel bebas yang paling berpengaruh adalah kepuasan kerja sebesar 44,2% sedangkan variabel kecerdasan emosi hanya berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 33,5%.

B. Saran

Berdasarkan pada temuan pada hasil penelitian di atas, maka ada beberapa saran dapat disampaikan baik kepentingan praktisi maupun untuk pengembangan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya, adalah sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan sekolah dan pengelola yayasan sekolah dalam hal ini Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) Kota Yogyakarta perlu mempertimbangkan aspek kecerdasan emosi dalam rangka seleksi penerimaan Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) baru. Semakin baik tingkat kecerdasan emosi GTK semakin baik pula komitmen organisasi mereka terhadap tempat kerja yang pada akhirnya akan membawa pada kemajuan sekolah.

2. Mengingat kecerdasan emosional memberikan sumbangan terhadap komitmen organisasi maka perlu adanya sentuhan khusus bagi guru dan tenaga kependidikan (GTK) dari *stakeholder* (Pemangku kepentingan sekolah) supaya bisa ditingkatkan lagi.
3. Bagi pimpinan sekolah, komite sekolah dan pengelola yayasan sekolah dalam hal ini Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) Kota Yogyakarta atau pun Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) Daerah Istimewa Yogyakarta perlu memperhatikan terhadap imbalan / gaji yang sesuai kebutuhan hidup GTK dengan keluarganya dan juga perlu memperhatikan GTK yang berprestasi baik dengan memberikan reward (penghargaan). Hal ini dapat memotivasi GTK untuk meningkatkan komitmen organisasi agar lebih baik lagi.
4. Kondisi lingkungan kerja GTK perlu ditingkatkan agar lebih kondusif sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada pengembangan komitmen organisasi guru dan tenaga kependidikan.
5. Penelitian ini tentu masih memiliki banyak keterbatasan, dan peneliti berharap pada penelitian selanjutnya dilakukan perbaikan dan pengembangan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Mengingat kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi maka perlu dicermati secara terus menerus sehingga memberi peluang untuk dikaji kembali secara mendalam.