

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh *Work-Life Balance*, *Job Satisfaction*, dan *Workplace Spirituality* terhadap *Organizational Commitment* guru non-PNS MI Ma'arif di Kecamatan Cilongok, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment* guru non-PNS di MI Ma'arif Kecamatan Cilongok.
2. *Job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment* guru non-PNS di MI Ma'arif di Cilongok.
3. *Workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pada guru non-PNS MI Ma'arif di Cilongok.

5.2 Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting, baik secara teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia maupun secara praktis bagi pengelola madrasah.

a. Implikasi Teoretis

Penelitian ini membuktikan adanya batasan model komitmen organisasi tradisional saat diterapkan pada konteks madrasah. Tingginya *work-life balance* dan *job satisfaction* tidak secara otomatis menjamin penguatan komitmen organisasi, yang mengindikasikan bahwa bagi guru non-PNS di MI Ma'arif, faktor penentu komitmen telah bergeser dari aspek operasional ke arah nilai-nilai personal. Temuan ini menegaskan bahwa *workplace spirituality* memegang peran yang lebih krusial sebagai

fondasi keterikatan emosional guru dalam lingkungan madrasah yang kental dengan budaya kekeluargaan.

b. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola MI Ma'arif Kecamatan Cilongok dalam merancang kebijakan, yaitu dengan lebih memprioritaskan program pengembangan berbasis *workplace spirituality* guna memperkuat keterikatan emosional dan kebermaknaan kerja untuk meningkatkan komitmen organisasi secara lebih efektif, serta tetap mempertahankan iklim kerja yang sudah kondusif karena tingkat *work-life balance* dan *job satisfaction* guru saat ini sudah optimal.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan, berikut adalah beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pihak-pihak terkait:

a. Bagi guru non-PNS

Guru diharapkan dapat memperkuat komitmen organisasi dengan cara mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam setiap kegiatan belajar mengajar, memaknai profesi sebagai tanggung jawab moral yang profesional, serta membangun hubungan kolaboratif yang suportif di lingkungan sekolah agar dedikasi terhadap lembaga tetap terjaga secara optimal.

b. Bagi Instansi Pendidikan

Lembaga Pendidikan Ma'arif diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi guru dengan cara menyusun kebijakan yang mendukung pengembangan spiritualitas di lingkungan sekolah, memfasilitasi terciptanya iklim kerja kolaboratif, serta memberikan ruang bagi guru untuk mengembangkan tanggung jawab moral

profesional agar dedikasi guru terhadap lembaga dapat terus meningkat secara optimal.

c. Bagi Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel penelitian dengan menambahkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi komitmen organisasi, serta menggunakan metode penelitian yang lebih mendalam untuk mengeksplorasi alasan di balik variabel yang belum menunjukkan pengaruh signifikan. Selain itu, disarankan untuk memperluas jangkauan sampel atau lokasi penelitian agar hasil yang diperoleh dapat digeneralisasi secara lebih luas dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait dinamika komitmen organisasi di sektor pendidikan.

