

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil deskripsi masing-masing variabel adalah sebagai berikut:
 - a. Variabel keterikatan kerja menunjukkan bahwa guru di Al Fidaa berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 62%.
 - b. Variabel grit menunjukkan bahwa guru di Al Fidaa berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 58%.
 - c. Variabel spiritualitas di tempat kerja menunjukkan bahwa guru di Al Fidaa berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 60%.
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan namun tidak kuat antara grit dengan keterikatan kerja, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,321. Artinya, semakin tinggi tingkat grit yang dimiliki oleh guru, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerjanya
3. Terdapat hubungan positif yang cukup kuat dan signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dengan keterikatan kerja, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,411. Artinya, semakin tinggi tingkat spiritualitas di tempat kerja yang dirasakan guru, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja.
4. Tidak terdapat pengaruh antara grit terhadap keterikatan kerja guru di Al Fidaa.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap keterikatan kerja guru di Al Fidaa. Spiritualitas di tempat kerja memberikan sumbangan pengaruh variabel keterikatan kerja sebesar 21%.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian mengenai grit dan spiritualitas di tempat kerja terhadap keterikatan kerja guru, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Guru, diharapkan para guru dapat terus mengembangkan semangat, ketekunan, serta makna positif dalam menjalankan tugas profesinya. Menumbuhkan sikap pantang menyerah dan menjaga nilai-nilai spiritual dalam bekerja dapat menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan rasa keterikatan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.
2. Bagi Pihak institusi pendidikan tempat guru bekerja diharapkan terus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan guru, baik dari sisi profesional maupun psikologis. Dukungan terhadap pengembangan pribadi dan pemberdayaan guru secara berkelanjutan dapat menjadi langkah strategis dalam meningkatkan semangat kerja dan loyalitas tenaga pendidik.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini masih memiliki ruang untuk dikembangkan. Disarankan agar peneliti selanjutnya dapat melibatkan lebih banyak partisipan dari latar belakang institusi atau jenjang pendidikan yang berbeda agar hasil yang diperoleh semakin representatif. Selain itu, penggabungan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan kerja.