BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian hubungan persepsi guru pesantren terhadap lingkungan kerja dan loyalitas dengan kepuasan kerja guru pesantren yang dilaksanakan sejak bulan Januari 2025 hingga Juni 2025, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara persepsi Guru terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja Guru di Pesantren Se-Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi

Lingkungan kerja terbukti menjadi pilar fundamental dan prediktor utama bagi kepuasan kerja guru. Hubungan antara keduanya tidak hanya signifikan secara statistik, tetapi juga sangat kuat dalam praktiknya. Data menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap lingkungan mencakup aspek fisik seperti kebersihan dan fasilitas, serta aspek sosial seperti hubungan antar guru mampu menjelaskan 80,1% dari tinggi rendahnya tingkat kepuasan yang dirasakan guru. Ini menegaskan bahwa investasi lembaga dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung secara langsung diterjemahkan menjadi kesejahteraan dan kepuasan para pendidiknya.

2. Terdapat hubungan antara persepsi Guru terhadap loyalitas kerja dengan kepuasan kerja Guru di Pesantren Se-Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi.

Di sisi lain, loyalitas sebagai cerminan komitmen internal guru, muncul sebagai pilar kedua yang sama kuatnya dalam menopang kepuasan kerja. Rasa memiliki, dedikasi, dan keinginan untuk bertumbuh bersama lembaga memiliki daya prediksi yang sangat kuat, dengan kemampuan menjelaskan 79,3% dari tingkat kepuasan. Temuan ini menggarisbawahi bahwa kepuasan kerja tidak semata-mata datang dari apa yang diberikan oleh lembaga (lingkungan), tetapi juga bersumber dari dorongan intrinsik dan kesetiaan guru itu sendiri. Guru yang loyal adalah guru yang cenderung lebih mudah menemukan kepuasan dalam pengabdianya.

3. Terdapat hubungan antara persepsi guru terhadap lingkungan kerja dan loyalitas secara bersama-sama dengan kepuasan kerja Guru

Puncak temuan dari penelitian ini adalah adanya efek sinergi yang luar biasa ketika lingkungan kerja yang positif dan loyalitas yang tinggi berpadu. Secara bersama-sama, kedua faktor ini mampu menjelaskan 87,1% dari variasi kepuasan kerja guru.

Angka yang sangat tinggi ini memberikan sebuah pesan penting: dampak paling maksimal dalam meningkatkan kepuasan kerja akan tercapai ketika upaya perbaikan lingkungan eksternal diimbangi dengan upaya pembinaan komitmen

internal. Kepuasan kerja yang paripurna adalah hasil dari sebuah ekosistem yang sehat, di mana lembaga dan individu saling mendukung dan menguatkan.

Sebuah lingkungan kerja yang unggul akan menjadi sia-sia jika tidak dihuni oleh guru yang loyal, sebaliknya, loyalitas guru akan lebih optimal dan berkelanjutan jika didukung oleh lingkungan kerja yang menghargai dan memfasilitasi mereka. Karena kedua hal ini bagaikan dua gambar pada satu koin yang tidak bisa dipisahkan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru pesantren. Lingkungan yang baik akan mencerminkan hati yang baik (loyalitas) dengan hati dan lingkungan yang bersih dan memadai maka hasil kepuasan kerja yang dinikmati akan terasa membahagiakan sampai ke hati.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan penelitian, untuk mengoptimalkan kepuasan kerja guru secara efektif, pimpinan pesantren perlu menerapkan strategi yang menyinergikan dua pilar utama: lingkungan kerja dan loyalitas guru.

1. Meningkatkan Lingkungan Kerja

Langkah pertama yang paling strategis adalah memprioritaskan investasi pada peningkatan fasilitas dan sumber daya kerja. Meskipun lingkungan sosial sudah kondusif, titik unkit terbesar untuk meningkatkan kepuasan kerja terletak pada perbaikan lingkungan fisik. Oleh karena itu, pesantren direkomendasikan untuk menyusun peta jalan (roadmap) peningkatan sarana dan prasarana yang berorientasi pada kebutuhan guru, seperti modernisasi ruang kelas, pengadaan

perpustakaan yang representatif, serta penyediaan sarana penunjang lainnya. Langkah ini bukan sekadar perbaikan fisik, melainkan sebuah investasi untuk menciptakan ekosistem kerja profesional yang mengirimkan pesan kuat bahwa lembaga menghargai dan mendukung kinerja guru.

2. Meningkatkan Loyalitas Kerja

Selain perbaikan lingkungan fisik, pilar kedua yang tidak kalah penting adalah membangun loyalitas guru. Loyalitas sejati tidak bisa dituntut, melainkan harus ditumbuhkan melalui hubungan timbal balik yang saling menguntungkan. Untuk itu, pesantren disarankan untuk merancang dan mengimplementasikan program terstruktur yang bertujuan meningkatkan rasa memiliki (*sense of ownership*) dan kesejahteraan guru. Hal ini dapat diwujudkan melalui pemberian peluang wirausaha di lingkungan pesantren atau memfasilitasi peran tambahan yang produktif dan dihargai. Dengan memberikan kesempatan untuk berkembang secara profesional dan ekonomi, lembaga secara aktif mengubah loyalitas menjadi komitmen yang mengakar dan didasari oleh pertumbuhan bersama.

3. Meningkatkan Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja

Pada puncaknya, kunci keberhasilan dari kedua upaya tersebut terletak pada pengadopsian pendekatan manajemen yang terintegrasi. Dampak paling maksimal tercapai ketika kedua faktor lingkungan dan loyalitas dikelola secara sinergis, bukan parsial. Artinya, pimpinan pesantren perlu mengintegrasikan kedua variabel ini ke dalam siklus perencanaan strategis dan pengambilan kebijakan. Setiap

kebijakan terkait perbaikan fasilitas harus mempertimbangkan dampaknya terhadap semangat dan komitmen guru, dan sebaliknya, setiap program untuk meningkatkan loyalitas harus didukung oleh lingkungan kerja yang memfasilitasi. Pendekatan inilah yang akan menciptakan sebuah ekosistem yang sehat, di mana lembaga dan individu saling menguatkan, menghasilkan kepuasan kerja yang berkelanjutan dan berdampak pada kualitas pendidikan pesantren secara keseluruhan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak yang terlibat dalam upaya peningkatan kepuasan kerja guru pesantren, yaitu:

1. Pihak Manajemen Pesantren

- a) Meningkatkan fasilitas dan sumber daya yang mendukung proses belajar mengajar agar terlaksana lebih optimal.
- b) Menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan aman.
- c) Memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi guru.
- d) Mendorong kolaborasi dan interaksi positif antar guru.
- e) Melakukan refleksi bersama dan membuktikan kualitas pesantren, program, guru maupun lulusan agar relasi dan citra kepercayaan dari masyarakat serta pemerintah terhadap pesantren terus meningkat.

2. Pihak Pemerintah dan Dinas Pendidikan:

- a) Meningkatkan dukungan dalam bentuk pelatihan dan pengembangan profesional serta beasiswa kuliah bagi guru pesantren.
- b) Mendorong kebijakan yang mendukung kesejahteraan guru pesantren.
- c) Terus mendukung organisasi kepesantrenan seperti FKPP Forum Komunikasi Pondok Pesantren dsb.

Peneliti adalah penerima Beasiswa dalam Program kerjasama tiga lembaga,

1). Baznas, 2). FKPP Kota Bekasi, 3). Unisma 45 Bekasi. Diharapkan Program yang Produktif ini dapat diperbanyak dan harusnya menjadi fokus utama untuk membentuk generasi kepesantrenan dan warga negara yang tangguh, program konsumtif untuk masyarakat yang sudah terlaksana maupun direncanakan diharapkan untuk diperhatikan sedalam apa tingkat urgensinya.

3. Penelitian Selanjutnya:

- a) Melakukan penelitian lebih mendalam mengenai faktor-faktor lain yang dapat memiliki hubungan dengan kepuasan kerja guru pesantren, seperti faktor eksternal dan internal lainnya.
- b) Melakukan penelitian lebih spesifik terhadap memilih satu dari beberapa tipe pesantren yang diteliti dan berkembang pada masa kini, baik itu fokus pada pesantren *modern, kulliyatul muallimin, muaddalah*, salafi, tahfizd, yayasan yatim dsb.
- c) Menggunakan metode kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang pengalaman guru dalam lingkungan kerja mereka.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di pesantren melalui peningkatan loyalitas, kepuasan kerja dan lingkungan kerja bagi guru pesantren dimanapun berada.