

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *quality of work life* diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) = 0.462 dengan $p = 0.000$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *quality of work life* Guru SD honorer di Kabupaten Kulon Progo, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat di terima. Diterimanya hipotesis menunjukkan bahwa semakin negatif *perceived organizational support* yang dialami Guru SD honorer di Kabupaten Kulon Progo maka *quality of work life* Guru SD honorer di Kulon Progo cenderung semakin rendah. Sebaliknya, semakin positif *perceived organizational support* yang dialami Guru SD honorer di Kabupaten Kulon Progo maka *quality of work life* Guru SD honorer di Kulon Progo cenderung semakin tinggi.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi antara *perceived organizational support* dengan *quality of work life* didapatkan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,462. Berarti hubungan antara *perceived organizational support* dengan *quality of work life* Guru SD honorer di Kulon Progo dalam derajat koefisien asosiasi moderat atau hubungan *relative*.

Kontribusi *perceived organizational support* dengan *quality of work life* pada Guru SD honorer di Kulon Progo sebesar 21,3% terhadap variabel. Hal ini

berarti masih ada variabel lain yang mempengaruhi sebanyak 78,7%. Menurut Sinha (2012) variabel lainnya yang dapat mempengaruhi *quality of work life* adalah pengembangan dan pertumbuhan karir, kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi yang responsif terhadap keluarga, jadwal kerja yang fleksibel, dukungan pengawasan emosional, motivasi pegawai, iklim organisasi, komitmen organisasi, penghargaan dan manfaat, komunikasi.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi subjek

Bagi Guru Honorer SD di Kulon Progo diharapkan untuk mempertahankan *perceived organizational support* yang positif terhadap *quality of work* yang diberikan organisasi. Guru diharapkan merasa nyaman dengan iklim organisasi, lingkungan organisasi, menerima sistem pemberian gaji, menerima dengan senang fasilitas yang ada serta terjaminnya kesehatan dan keselamatan kerja, sehingga guru senantiasa termotivasi dan lebih bersemangat lagi untuk mendidik murid-muridnya.

2. Bagi Institusi

Dukungan organisasi sangatlah penting terhadap tercapainya tujuan organisasi. Organisasi sekolah dapat mempertimbangkan Permen Nomor 36 tahun 2018 dalam proses *recruitment* dan tetap mempertahankan serta menpekerjakan guru yang sudah melewati usia 35 tahun, hingga usia pensiun.

Selain itu organisasi disarankan kedepannya bisa mempertahankan hal-hal yang dapat mendukung terciptanya *perceived organizational support* yang positif pada guru SD honorer seperti : keadilan, dukungan atasan, penghargaan organisasi dan kondisi kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih menelaah dengan lebih dalam tentang teori-teori yang membahas tentang *perceived organizational support* dan *quality of work life*. Penelitian selanjutnya, yang akan meneliti *quality of work life* karyawan diharapkan dapat menggunakan faktor lain seperti pengembangan dan pertumbuhan karir, kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi yang responsif terhadap keluarga, jadwal kerja yang fleksibel , dukungan pengawasan emosional, motivasi pegawai, iklim organisasi, komitmen organisasi, penghargaan dan manfaat, komunikasi.