

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Pada penelitian ini ditemukan bahwa terdapat hubungan antara empati dengan komitmen kerja pada Guru SLB di Kota Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara empati dengan komitmen kerja. Hal tersebut menandakan bahwa terjadi hubungan yang searah diantara kedua variabel tersebut, artinya bahwa jika semakin tinggi empati maka semakin tinggi komitmen kerjanya, dan sebaliknya jika semakin rendah empati maka semakin rendah pula komitmen kerjanya.
2. Data di lapangan penelitian menunjukkan bahwa empati dan komitmen kerja Guru SLB di Kota Bekasi berada pada kategori sedang (batas bawah). Berdasarkan hasil dari uji matriks interkorelasi diketahui bahwa aspek empati yang meningkatkan komitmen kerja adalah perhatian empatik dan pengambilan perspektif.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Praktis

5.2.1.1. Pihak Sekolah

Saran yang dapat diberikan bagi Sekolah adalah dapat mempertahankan bahkan meningkatkan empati pada Guru SLB, caranya yaitu antara lain meningkatkan keterbukaan wawasan Guru dari segi teori, pendidikan maupun pelatihan, dan mengetahui berbagai macam pengalaman mengajar. Empati dapat ditingkatkan dengan cara mengikuti kegiatan sosial bersama serta pelatihan peningkatan kecerdasan emosi secara berkala. Selain itu dengan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian untuk Sekolah dalam menyeleksi calon Guru SLB sehingga akan mengurangi jumlah Guru yang keluar-masuk.

5.2.1.2. Guru

Saran yang dapat diberikan bagi Guru adalah tetap mengembangkan diri dan mengikuti pelatihan serta pengembangan pengalaman mengajar seperti *upgrading* Guru dalam mengatasi perbedaan karakteristik serta ketunaan yang dimiliki anak, sehingga menambah wawasan mengenai kesulitan yang di hadapi anak. Dengan demikian diharapkan Guru dapat lebih menyesuaikan dengan keperluan yang benar-benar dibutuhkan oleh anak.

5.2.2. Saran bagi Penelitian Selanjutnya

5.2.2.1. Saran Teoritis

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terhadap kedua variabel penelitian dapat menggali lebih dalam faktor-faktor dari berbagai dimensi yang ada dalam komitmen kerja ataupun empati. Meneliti variabel-variabel lain yang turut berperan dalam terbentuknya komitmen kerja, variabel tersebut misalnya karakteristik pribadi, struktur organisasi, pengalaman kerja, realisasi harapan individu, sikap rekan kerja, kualitas lingkungan sosial serta persepsi akan kompensasi, yang merupakan faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Meneliti lebih jauh mengenai perbedaan variabel yang mempengaruhi besarnya empati, misalnya jenis kelamin, tingkat pendidikan, hubungan dekat, faktor sosial, kecerdasan verbal, dan status sosial ekonomi.

5.2.2.1. Saran Praktis

Menggunakan bidang pelayanan terkait lain seperti rumah sakit, pusat terapi, perusahaan bidang jasa dan pelayanan maupun komunitas yang ada dalam masyarakat mengingat pentingnya empati dan komitmen kerja dalam memajukan organisasi tersebut. Perhatikan pengkondisian subjek disaat pengisian skala, sehingga mendapatkan data yang sesuai dengan keadaan di lapangan.