

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris bagaimana pengaruh langsung *quiet quitting* dan *meaningfulness of work* terhadap *engaging teacher performance*, sekaligus menguji fungsi moderasi dari *individual commitment*. Berdasarkan hasil pengolahan data statistik dari instrumen kuesioner yang disebarakan kepada guru non-ASN pada SMP swasta di wilayah Kecamatan Purwodadi, maka temuan akhir penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Quiet quitting* tidak terbukti berpengaruh terhadap *engaging teacher performance* pada guru non-ASN di SMP swasta se-Kecamatan Purwodadi.

Ketiadaan pengaruh ini didasari oleh sangat rendahnya kecenderungan perilaku pembatasan tugas pada diri pendidik. Meskipun sebagian guru memiliki beban ganda berupa pekerjaan sampingan untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi, hal tersebut terbukti tidak mengurangi dedikasi profesional mereka di sekolah. Tingginya integritas dan rasa tanggung jawab membuat para guru tetap proaktif memberikan perhatian ekstra kepada siswa dan bersedia mengambil peran dalam kegiatan di luar jam mengajar formal. Kesadaran untuk mengutamakan pengabdian inilah yang pada akhirnya mampu menjaga kestabilan antusiasme dan kualitas pengajaran, sehingga *quiet quitting* tidak berdampak nyata terhadap performa pendidik di kelas.

2. *Meaningfulness of work* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *engaging teacher performance* pada guru Non-ASN di SMP swasta di Kecamatan Purwodadi. Tingginya kesadaran pendidik terhadap pekerjaannya sebagai sebuah amanah dan panggilan jiwa mampu menumbuhkan motivasi intrinsik yang kuat. Pemaknaan yang mendalam inilah yang menjadi pendorong utama bagi para guru untuk terus mengajar secara antusias, interaktif, dan berdedikasi meskipun dihadapkan pada keterbatasan kesejahteraan. Kondisi psikologis yang positif ini pada akhirnya tercermin melalui inisiatif pendidik dalam menciptakan variasi pendekatan pembelajaran guna memastikan kebutuhan belajar peserta didik terpenuhi dengan baik.
3. *Individual commitment* tidak terbukti memoderasi pengaruh *quiet quitting* terhadap *engaging teacher performance* pada guru non-ASN di SMP swasta se-Kecamatan Purwodadi. Komitmen guru terhadap profesi yang tercermin melalui nilai personal, keterikatan terhadap profesi, dan tanggung jawab terhadap peserta didik lebih mencerminkan dorongan internal dalam menjalankan peran sebagai pendidik. Sementara itu, *quiet quitting* berkaitan dengan kecenderungan membatasi keterlibatan pada tugas-tugas tambahan di luar kewajiban utama. Perbedaan aspek tersebut menunjukkan bahwa tingginya *individual commitment* guru belum terbukti mampu memperlemah maupun memperkuat hubungan antara *quiet quitting* dan *engaging teacher performance*.

4. *Individual commitment* tidak terbukti memoderasi hubungan antara *meaningfulness of work* terhadap *engaging teacher performance*. Keyakinan bahwa profesi guru adalah tugas mulia (*meaningfulness of work*) telah mendominasi sebagai pendorong utama kinerja pengajaran secara langsung. Mengingat dorongan dari kebermaknaan kerja tersebut sudah sangat kuat dalam membentuk performa di kelas, fungsi dari komitmen individu menjadi tersamarkan dan tidak lagi memberikan dorongan penguat yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa pemaknaan kerja dari dalam diri pendidik sudah berfungsi secara mandiri dan sangat memadai untuk memunculkan perilaku mengajar yang berkualitas.

1.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan, khususnya dalam upaya mempertahankan dan mengelola mutu kinerja guru non-ASN di SMP swasta wilayah Kecamatan Purwodadi. Berdasarkan temuan penelitian, terdapat beberapa implikasi manajerial yang dapat diterapkan sebagai bahan evaluasi bagi pihak yayasan, kepala sekolah, Dinas Pendidikan, maupun guru yang bersangkutan, dengan rincian sebagai berikut:

1. *Individual commitment* terbukti tidak memiliki kapasitas yang memadai untuk meredam dampak kelelahan kerja apabila tidak didukung oleh kesejahteraan yang layak. Oleh karena itu, pihak yayasan dan Dinas Pendidikan tidak dapat lagi hanya bergantung pada moral pendidik untuk memastikan kelancaran

kegiatan belajar mengajar. Sebagai tindak lanjut, Dinas Pendidikan disarankan untuk menjadikan isu kesejahteraan guru swasta sebagai prioritas kebijakan, misalnya melalui perluasan alokasi bantuan insentif daerah serta kemudahan akses program sertifikasi pendidik. Di sisi lain, apabila peningkatan kompensasi finansial dari pihak yayasan belum dapat direalisasikan, sekolah dapat memberikan kompensasi alternatif berupa penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna menjaga kesejahteraan mental pendidik.

2. Dalam pelaksanaan pengajaran, para pendidik telah berupaya mempertahankan kualitas interaksi di kelas melalui penciptaan variasi metode belajar maupun penyisipan aktivitas penyegar (*ice breaking*). Namun, upaya inovatif tersebut sering kali terkendala oleh keterbatasan fasilitas pendukung di lingkungan sekolah. Oleh karena itu, pihak sekolah disarankan untuk secara bertahap mengevaluasi dan melengkapi kelayakan sarana prasarana pengajaran. Melalui ketersediaan fasilitas yang memadai, pendidik akan lebih mudah mengelola kelas yang dinamis tanpa harus membebani energinya secara berlebihan.
3. Guna mendukung tercapainya kualitas pengajaran yang adaptif dan inovatif, pihak sekolah dan yayasan disarankan untuk memberikan program pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi guru secara berkala. Langkah ini dapat direalisasikan melalui pengadaan seminar atau bimbingan teknis terkait pemanfaatan perangkat lunak (*software*) dan teknologi pembelajaran digital. Dukungan pelatihan ini penting agar pendidik tidak hanya mengandalkan

metode konvensional, melainkan memiliki keterampilan untuk merancang materi dan evaluasi pembelajaran yang lebih efektif, interaktif, dan menarik bagi peserta didik.

4. Bagi tenaga pendidik atau guru Non-ASN, temuan ini menunjukkan pentingnya menjaga dorongan dari dalam diri melalui pemahaman pribadi terhadap *meaningfulness of work*. Guru disarankan untuk terus memperkuat kesadaran mengenai nilai dan tujuan utama dari profesinya. Pendidik dapat senantiasa menanamkan prinsip bahwa tugas mengajar merupakan pengabdian mulia yang memberikan dampak nyata dalam mencerdaskan anak bangsa. Pemahaman mendalam ini sangat penting sebagai penguat mental saat menghadapi berbagai beban maupun kendala di sekolah sehingga guru dapat terhindar dari perilaku *quiet quitting* dan tetap mampu menampilkan *engaging teacher performance*.

1.3 Implikasi Teori

Implikasi teoritis dari penelitian mengenai pengaruh *quiet quitting* dan *meaningfulness of work* terhadap *engaging teacher performance* dengan *individual commitment* sebagai moderasi pada guru non ASN pada SMP swasta di Kecamatan Purwodadi ini memberikan kontribusi pada kajian ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi:

1. *Quiet quitting* diartikan sebagai fenomena di mana pendidik secara sadar membatasi keterlibatan kerjanya dengan hanya menunaikan kewajiban mengajar dasar, tanpa bersedia mengambil beban tugas ekstra. Temuan dalam

penelitian ini memberikan penegasan terhadap *Equity Theory* menurut Adams (1965) dalam Dewi et al., (2025), yang menyoroti bahwa individu akan secara alamiah mengevaluasi keseimbangan antara usaha yang dikorbankan dengan imbalan yang didapatkan. Ketika guru Non-ASN mempersepsikan adanya ketidakadilan antara beban tugas dan kesejahteraan, pengurangan intensitas kerja di luar jam wajib menjadi mekanisme rasional untuk mengembalikan keseimbangan psikologis tersebut. Kondisi ini juga sejalan dan memperkuat model *Job Demands-Resources* Bakker & Demerouti (2007) dalam Hardani (2026). Munculnya perilaku membatasi pekerjaan ini membuktikan bahwa tingginya tuntutan tugas (*job demands*), seperti tumpukan beban administratif, apabila tidak diimbangi dengan ketersediaan sumber daya pendukung yang memadai (*job resources*), akan memicu kelelahan kerja. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi dalam membuktikan bahwa *quiet quitting* dalam ranah pendidikan bukanlah cerminan hilangnya dedikasi, melainkan murni sebuah respons perlindungan diri akibat ketimpangan struktural antara tuntutan profesional dan sistem penghargaan.

2. *Meaningfulness of work* diartikan sebagai sejauh mana pendidik memahami nilai, tujuan, dan dampak nyata dari tugas pengajarannya terhadap peserta didik. Merujuk pada *Job Characteristics Model* dari Hackman dan Oldham (1976) dalam Firmansyah et al. (2026), penilaian seseorang terhadap makna pekerjaannya berfungsi sebagai faktor penentu secara psikologis dalam mendukung pencapaian kinerja. Ketika pekerja merasa bahwa tugas yang

dijalankannya bernilai, kondisi tersebut akan mendorong motivasi internal, meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab, serta menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih baik. Temuan ini membuktikan bahwa pemaknaan kerja yang positif menjadi fondasi bagi guru Non-ASN dalam mencapai *engaging teacher performance*, sebab kinerja mereka didorong oleh kepuasan intrinsik meskipun di tengah tingginya beban kerja serta minimnya kesejahteraan yang diterima.

3. *Individual commitment* diartikan sebagai tingkat dedikasi yang kokoh serta tanggung jawab seorang pendidik terhadap profesinya. Berdasarkan Teori Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment Theory*) dari Meyer et al. (1993) dalam Izzati et al. (2022), komitmen individu terhadap profesinya terbagi ke dalam tiga dimensi. Pertama, komitmen afektif, yang mencerminkan keterikatan emosional, rasa bangga, dan keterlibatan aktif pendidik terhadap pekerjaannya. Kedua, komitmen berkelanjutan (*continuance*), di mana seseorang bertahan pada profesinya karena memperhitungkan risiko kerugian apabila meninggalkannya. Ketiga, komitmen normatif, yakni dorongan kewajiban moral atau tanggung jawab yang mengharuskan individu untuk tetap mengabdikan pada jalur tersebut. Namun, *individual commitment* tidak terbukti memoderasi pengaruh *quiet quitting* maupun *meaningfulness of work* terhadap *engaging teacher performance*. Hal ini mengindikasikan bahwa pemaknaan kerja dan pembatasan peran beroperasi secara independen,

sehingga tingkat komitmen tidak secara signifikan mengubah dampaknya terhadap kinerja guru Non-ASN.

4. Peningkatan *engaging teacher performance* dapat terwujud secara optimal ketika pendidik mengerahkan seluruh fokus dan energinya untuk menuntaskan tanggung jawab pengajaran dengan tingkat keterlibatan maksimal. Pernyataan ini sejalan dengan *Employee Engagement Theory* dari Kahn (1990) dalam Wahyudi et al. (2025), bahwa keterlibatan kerja diartikan sebagai kondisi ketika individu mengintegrasikan aspek fisik, kognitif, dan emosionalnya secara utuh ke dalam peran kerjanya. Kemampuan suatu sekolah dalam mewujudkan tujuan pendidikan sangat bergantung pada kondisi tersebut, di mana guru Non-ASN yang mampu menyatukan ketiga aspek ini ke dalam rutinitasnya akan menghasilkan efektivitas pengajaran yang maksimal bagi peserta didik.

1.4 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang

1. Fokus utama studi ini hanya terpaku pada satu bidang profesi dan lingkungan kerja, yaitu tenaga pendidik di instansi sekolah. Karakteristik, beban kerja, dan budaya organisasi di sektor pendidikan tentu memiliki perbedaan dibandingkan institusi lain. Sebagai agenda mendatang, kerangka penelitian ini direkomendasikan untuk diaplikasikan pada sektor pekerjaan yang lebih beragam, seperti karyawan di perusahaan swasta, Pegawai Negeri Sipil (PNS), maupun tenaga instansi lainnya. Peneliti selanjutnya juga dapat

membandingkan capaian kinerja antara guru Non-ASN dengan guru yang berstatus ASN agar hasil analisis menjadi lebih luas dan representatif.

2. Model pengujian dalam studi ini menggunakan *individual commitment* sebagai variabel moderasi, yang secara statistik terbukti tidak mampu memoderasi hubungan antar variabel. Di samping itu, fenomena *quiet quitting* juga ditemukan tidak memberikan dampak terhadap *engaging teacher performance*. Mengingat temuan tersebut, penelitian di masa mendatang sebaiknya mempertimbangkan variabel alternatif yang lebih bersinggungan langsung dengan realitas tenaga pendidik honorer. Penggunaan variabel keadilan kompensasi sangat direkomendasikan untuk menggali penentu kinerja guru secara lebih mendalam.
3. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini sepenuhnya menggunakan kuesioner berbasis penilaian mandiri (*self-assessment*), sehingga masih terdapat kemungkinan munculnya bias keinginan sosial (*social desirability bias*) dalam jawaban responden. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode campuran (*mixed methods*) dengan cara mengombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Wawancara dapat digunakan sebagai pelengkap data kuantitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman dan alasan responden dalam memberikan penilaian terhadap *quiet quitting*, *individual commitment*, dan *engaging teacher performance*.