

BAB V
SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

1. Secara Deskriptif

- a) Lingkungan kerja pada SMA Kecamatan Medan Tembung adalah cenderung sedang.
- b) Motivasi Kerja guru pada SMA Kecamatan Medan Tembung adalah cenderung tinggi.
- c) Kepuasan kerja guru pada SMA Kecamatan Medan Tembung adalah cenderung sedang.
- d) Efektivitas kerja guru pada SMA Kecamatan Medan Tembung adalah cenderung sedang.

2. Secara Inferensial

1. Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja guru SMA Kecamatan Medan Tembung sebesar 11,91 % sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar lingkungan kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik juga kepuasan kerja guru SMA Kecamatan Medan Tembung.
2. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja guru SMA Kecamatan Medan Tembung sebesar 9,44 % sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar motivasi kerja. Artinya semakin baik motivasi kerja guru maka semakin baik juga kepuasan kerja guru SMA Kecamatan Medan Tembung.

3. Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja guru SMA Kecamatan Medan Tembung sebesar 20,31 % sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar lingkungan kerja, artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik juga efektivitas kerja guru SMA Kecamatan Medan Tembung.
4. Motivasi kerja guru berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja guru SMA Kecamatan Medan Tembung sebesar 2,72 % sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar motivasi kerja. Artinya semakin baik motivasi kerja guru maka semakin baik juga efektivitas kerja guru SMA Kecamatan Medan Tembung.
5. Kepuasan kerja guru berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja guru SMA Kecamatan Medan Tembung sebesar 3,19 % sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar kepuasan kerja. Artinya semakin baik kepuasan kerja guru maka semakin baik juga efektivitas kerja guru SMA Kecamatan Medan Tembung.

B. Implikasi

Terujinya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja guru, dan kepuasan kerja guru dapat meningkatkan efektivitas kerja guru. Berdasarkan hal tersebut maka implikasi dari yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian diantaranya.

1. Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Melalui Peningkatan Lingkungan Kerja

Dengan diterimanya hipotesis pertama yakni lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja guru, maka upaya meningkatkan kepuasan kerja guru adalah dengan meningkatkan lingkungan kerja sekolah. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi lingkungan fisik yang bersifat nyata dan dimensi lingkungan non-fisik yang bersifat tidak nyata. Lingkungan fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan karyawan untuk bekerja. Sedangkan lingkungan non fisik berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personel di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Lingkungan kerja fisik meliputi peralatan, bangunan kantor, perabot dan tata ruang. Termasuk juga kondisi jasmaniah tempat pegawai bekerja, meliputi desain, tata letak, cahaya (penerangan), warna, suhu, kelembaban dan sirkulasi udara. Sedangkan yang termasuk ke dalam lingkungan non fisik yaitu suasana sosial, pergaulan antar personil, peraturan kerja (tata tertib) dan kebijakan perusahaan.

Kepala Sekolah harus bekerja sama dengan guru harus mampu menciptakan suasana yang menyenangkan, seperti mengadakan kegiatan-kegiatan kebersamaan, memenuhi kebutuhan kerja setiap guru, termasuk juga memperhatikan kebutuhan guru akan kepuasan lingkungan kerja. Hal ini akan meningkatkan kenyamanan serta mempererat hubungan antara sesama guru,

kemudian juga akan meningkatkan motivasi kerja guru yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru.

2. Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Melalui Peningkatan Motivasi Kerja Guru

Dengan diterimanya hipotesis kedua yakni motivasi kerja guru berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja guru, maka upaya meningkatkan kepuasan kerja guru adalah dengan meningkatkan motivasi kerja guru. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya motivasi kerja guru.

Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer dan peneliti terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian efektivitas kerja seseorang. Setiap keinginan yang dilakukan oleh seseorang tidak terlepas dari berbagai motivasi dan sikap yang mendorong seseorang melakukan serangkaian perbuatan yang disebut kegiatan.

Sifat orang dengan motif berprestasi) adalah (1) mereka berusaha agar kemampuan dapat mempengaruhi hasil, (2) mereka tampak lebih banyak berhubungan dengan prestasi perorangan, (3) menginginkan umpan balik yang berhubungan dengan prestasi dan tugas mereka dan (4) berusaha memikirkan cara yang lebih baik untuk mengerjakan sesuatu.

Dari berbagai literatur dapat diketahui bahwa motivasi manusia berhubungan dengan setidaknya 5 kebutuhan, yaitu: (1) kebutuhan fisik (*Physiological need*), (2) kebutuhan untuk memperoleh keamanan dan keselamatan (*Security of safety need*), (3) kebutuhan bermasyarakat (*Social need*), (4) kebutuhan untuk memperoleh kehormatan (*esteem need*) dan (5) kebutuhan

untuk memperoleh kebanggaan (*Self actualization need*). Manusia akan dapat bekerja dengan baik apabila kebutuhannya dapat terpenuhi.

Atas dasar itu maka untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja guru yang nantinya berdampak terhadap kinerjanya yang baik maka Kepala Sekolah dan Dinas Pendidikan terkait harus dapat terus meningkatkan motivasi kerja guru melalui pemenuhan-pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar guru sebagai manusia.

Selain itu guru juga harus dapat dipenuhi kebutuhannya akan pendidikan dan pelatihan, hal ini menjadi penting karena jika guru memiliki motivasi dan kepuasan dalam bekerja namun kemampuannya untuk bekerja dengan baik sangat minim tentunya ini juga berdampak terhadap kinerjanya.

Hal ini tentunya akan dapat terlaksana jika Kepala sekolah memiliki kemampuan dalam memberikan motivasi-motivasi kepada guru sehingga guru mencapai kepuasannya dalam bekerja yang pada kemudiannya mampu membuat guru bekerja dengan baik.

3. Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru Melalui Peningkatan Lingkungan Kerja

Dengan diterimanya hipotesis ketiga yakni lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja guru, maka upaya meningkatkan efektivitas kerja guru adalah dengan meningkatkan lingkungan kerja. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan dalam lingkungan kerja, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap

harinya. Lingkungan kerja/ sekolah yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan guru untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi guru. Jika guru menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka guru tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama guru dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan/ Kepala sekolah serta lingkungan fisik tempat guru bekerja.

Atas dasar itu maka Kepala Sekolah dituntut mampu menciptakan lingkungan/ suasana kerja yang kondusif dan nyaman bagi guru-guru agar guru dapat bekerja secara efektif. Untuk menciptakan hubungan relasi yang harmonis dan efektif, kepala sekolah harus dapat meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi guru dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja, serta menciptakan suasana memperhatikan dan memotivasi kreativitas guru dalam bekerja.

4. Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru Melalui Motivasi Kerja Guru

Dengan diterimanya hipotesis keempat yakni motivasi kerja guru berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja guru, maka upaya meningkatkan efektivitas kerja guru adalah dengan meningkatkan motivasi kerja guru. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan motivasi kerja guru.

Perilaku seseorang dalam beraktivitas atau bekerja dapat muncul karena adanya motive (*motive are the way of behaviour*). Motivasi pada dasarnya merupakan sebuah kondisi mental seseorang yang mendorong untuk melakukan

suatu tindakan (*action/activities*) dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dorongan atau semangat kerja sangat dipengaruhi oleh faktor atasan/pimpinan, teman kerja, sarana fisik, kebijakan/aturan, imbalan, jenis pekerjaan, dan tantangan.

Agar para bawahan/ guru dalam melakukan aktivitas kerja sehari-hari tetap termotivasi, maka seorang pimpinan atau manajer tidak boleh melakukan hal-hal negatif yang dapat mencederai dan menurunkan moral kerja bawahan. Hal-hal yang harus dihindari oleh pimpinan yang negatif dan tidak boleh dilakukan antara lain mengkritik karyawan/guru dihadapan orang lain, menghina/ merendahkan karyawan/guru, menganggap karyawan/ guru sebagai alat, melempar tanggungjawab, memikirkan diri sendiri, berlaku tidak adil, ragu-ragu dalam mengambil keputusan, bersikap kaku/ arogan, (9) tidak menaruh kepercayaan kepada bawahan, dan bersikap acuh tak acuh kepada bawahan/ guru.

Kepala sekolah dianggap sebagai orang yang memiliki peran dalam memimpin guru sehingga guru memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja. Efektivitas seorang pimpinan organisasi dalam memotivasi bawahannya, ada beberapa hal yang menjadikan perhatian untuk dilakukan yaitu mengenali diri sendiri, mengenali situasi yang dihadapi, memilih gaya kepemimpinan yang cocok dengan situasi tersebut, penuhi kebutuhan tugas, penuhi kebutuhan kelompok dan penuhi kebutuhan individu.

5. Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Guru

Dengan diterimanya hipotesis keempat yakni kepuasan kerja guru berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja guru, maka upaya meningkatkan efektivitas kerja guru adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja guru. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan kepuasan kerja guru.

Guru menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan pendidikan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan kinerja guru, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan di pundaknya. Sikap yang positif harus dibina, sedang yang negative harus dihilangkan sedini mungkin. Sikap guru itu seperti kepuasan kerja, stress dan frustasi yang ditimbulkan adanya pekerjaan, peralatan, lingkungan, iklim organisasi dan sebagainya.

Kepuasan kerja guru dapat ditentukan oleh beberapa factor yakni sebagai berikut upah/ gaji yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan sekerja, hasil pekerjaan.

Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugastugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah dapat

tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah.

Sebagai atasan di lembaga pendidikan/ sekolah maka Kepala sekolah harus mampu menciptakan rasa puas kepada guru sehingga guru dapat bekerja secara efektif yang berdampak terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

C. Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan temuan hasil penelitian ini adalah:

1. Untuk meningkatkan efektivitas kerja guru diharapkan kepada semua pihak yang memiliki kepentingan dalam memajukan pendidikan mulai dari kepala sekolah, masyarakat umum, dunia usaha, komite sekolah, pemerintah baik pusat maupun daerah, anggota legislatif, guru itu sendiri maupun peserta didiknya harus mampu bekerja sama dan memberikan perhatian yang lebih dalam upaya menciptakan efektivitas kerja guru. Karena efektivitas kerja guru akan berdampak pada peningkatan kualitas peserta didik.
2. Kepada Dinas Pendidikan Kota Medan untuk memberikan pembinaan secara terus menerus kepada Kepala sekolah dan guru melalui pelatihan-pelatihan Kepala sekolah dan guru sehingga guru dan kepala sekolah memiliki efektivitas kerja yang baik.
3. Kepada peneliti lain bahwa penelitian ini perlu ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel berbeda seperti seperti, manajemen yang berkualitas, pembiayaan, sarana dan prasarana, pendidikan dan pelatihan.