

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik disimpulkan sebagai berikut:

1. Kebijakan Organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kepuasan kerja guru dengan koefisien korelasi 0,324 dan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 8,2%. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel Kebijakan Organisasi sebesar 8,2% dapat diprediksi dalam meningkatkan Kepuasan kerja guru .
2. Hubungan teman sejawat mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kepuasan kerja guru dengan koefisien korelasi 0,435 dan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 16,5 %. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel Hubungan teman sejawat sebesar 16,5 % dapat diprediksi dalam meningkatkan Kepuasan kerja guru.
3. Selanjutnya, Kebijakan Organisasi dan Hubungan teman sejawat secara bersama-sama mempunyai hubungan signifikan dengan Kepuasan kerja guru dengan koefisien korelasi 0,502 dan memberikan sumbangan efektif sebesar 60,7%. Hal ini bermakna bahwa 25,2% dari variasi yang terjadi Kepuasan kerja guru dapat diprediksi oleh kedua variabel bebas tersebut.

B. Implikasi

Penelitian ini menemukan bahwa semua variabel prediktor yang diteliti yakni Kebijakan Organisasi dan Hubungan teman sejawat, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama memberikan hubungan yang berarti terhadap Kepuasan kerja guru. Oleh karena itu perlu lebih diperhatikan variabel prediktor ini untuk ditingkatkan agar

Kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan secara optimal untuk masa-masa yang akan datang.

Kecilnya hubungan yang diberikan Kebijakan Organisasi maupun Hubungan teman sejawat guru dalam temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kegiatan selama ini belum berlangsung secara optimal sehingga hal ini berimplikasi pada Kepuasan kerja guru. Memperhatikan hal ini kepala sekolah hendaknya dapat lebih memperhatikan aspek kemampuan manajerial ini untuk masa-masa akan datang terutama dalam kaitannya dengan faktor kepemimpinan dan kemampuan pengawasan kepala sekolah. Jika hal ini tidak mendapat perhatian dari kepala sekolah maka akan muncul perilaku guru dalam pelaksanaan tanggung jawabnya dengan sepenuh hati sehingga kepuasan dan hasil kerja yang dilakukan akan maksimal.

Walaupun dari hasil analisis menunjukkan bahwa kebijakan organisasi berdampak positif terhadap Kepuasan kerja guru, namun berdasarkan analisis yang dilakukan menunjukkan sumbangan efektifnya tergolong kecil yakni 8,2 % jika dibandingkan sumbangan efektif hubungan teman sejawat yang mencapai 16,5%, kondisi ini berimplikasi perlunya diperhatikan analisis yang mendalam sebelum dikeluarkan kebijakan organisasi dari mulai Dinas Pendidikan sebagai lembaga yang memiliki otoritas penuh dalam bidang ini hingga ke sekolah, hal ini menjadi penting mengingat dalam upaya meningkat kepuasan kerja yang pada gilirannya berdampak pada unjuk kerja guru sangat bergantung pada efektif atau tidaknya penetapan dan pengambilan kebijakan yang diambil. Kebijakan organisasi yang dapat memenuhi harapan kepuasan kerja guru akan berdampak daya dukung guru dalam bentuk kerjasama, kekompakan dan sinergisitas Dinas, kepala sekolah dengan guru untuk masa-masa yang akan datang guna menciptakan suasana dan kualitas mengajar yang optimal dan bermutu.

C. Saran

Saran-saran yang disampaikan sehubungan dengan temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Batubara beserta jajaran yang terkait lainnya terutama dalam hal peningkatan Kepuasan kerja guru disarankan memberikan perhatian khusus dalam hal ini: (1) Penetapan kebijakan yang dapat memenuhi harapan dan keinginan warga sekolah (Kepala sekolah, guru, pegawai, maupun siswa), (2) melakukan pembinaan terhadap kemampuan warga sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, (3) memberikan *reward* bagi warga sekolah yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya sehingga secara berkesinambungan dapat meningkatkan kepuasan dan unjuk kerja optimalnya bagi sekolah, (4) membuka kesempatan pada guru untuk melanjutkan pendidikannya pada jenjang yang lebih tinggi.
2. Peningkatan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah maupun memberdayakan warga sekolah maupun komite sekolah sehingga akan menjadi faktor pendorong yang positif bagi peningkatan Kepuasan kerja guru.
3. Peneliti lain, disarankan menindak lanjuti penelitian ini dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap Kepuasan kerja guru.