

BAB V SIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan pada Bab IV, maka simpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pertama, Terdapat pengaruh langsung persepsi guru mengenai kualitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim organisasi SMA Negeri di Pematang Siantar dengan koefisien jalur $\rho = 0.40$, hal ini menandakan semakin tinggi persepsi guru mengenai kualitas kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi pula iklim organisasi SMA Negeri di Pematang Siantar.

Kedua, Terdapat pengaruh langsung komunikasi antar pribadi terhadap iklim organisasi SMA Negeri di Pematang Siantar dengan koefisien jalur $\rho = 0.43$, hal ini menandakan semakin tinggi komunikasi antar pribadi, maka semakin tinggi pula iklim organisasi SMA Negeri di Pematang Siantar.

Ketiga, Terdapat pengaruh langsung persepsi guru terhadap kualitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Pematang Siantar dengan koefisien jalur $\rho = 0.33$, hal ini menandakan semakin baik dan tinggi persepsi guru terhadap kualitas kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru SMA Negeri di Pematang Siantar.

Keempat, Terdapat pengaruh langsung komunikasi antar pribadi terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Pematang Siantar dengan koefisien jalur $\rho = 0.34$, hal ini menandakan semakin tinggi iklim organisasi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru SMA Negeri di Pematang Siantar.

Kelima, Terdapat pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Pematang Siantar dengan koefisien jalur $\rho = 0.41$, hal ini menandakan semakin tinggi iklim organisasi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru SMA Negeri di Pematang Siantar.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan penelitian, maka upaya-upaya yang diberikan sebagai implikasi penelitian adalah berikut:

1) Upaya Peningkatan Iklim Organisasi Melalui Persepsi Guru Mengenai Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dengan diterimanya hipotesis pertama yang diajukan, maka upaya peningkatan iklim organisasi adalah dengan menciptakan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah sehingga dalam perilakunya di sekolah, kepala sekolah harus menunjukkan kewibawaannya, kemampuannya, serta sosialitasnya terhadap sekolah. Karena salah satu upaya untuk menciptakan iklim yang menyenangkan adalah: (1) Kualitas kepemimpinan; (2) Kadar kepercayaan; (3) Perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat; (4) Kesempatan; (5) Pengendalian; struktur, dan birokrasi yang nalar. Beberapa upaya yang dapat dilakukan agar persepsi guru baik mengenai kualitas kepemimpinan kepala sekolah adalah dengan meningkatkan:

1. Kepala sekolah hendaknya memiliki kepribadian yang hangat dengan menunjukkan sikap yang terbuka kepada seluruh warga sekolah misalnya kepala sekolah jangan membuat blok-blok siapa saja yang yang boleh berbicara dengannya, namun hendaknya kepala sekolah memberikan kesempatan bagi siapa saja yang mau bertemu dan berkonsultasi langsung

kepadanya. Selain itu, hendaknya kepala sekolah bersikap yang ramah kepada semua guru, menunjukkan sikap kasih sayang kepada anggotanya.

2. Kepala sekolah hendaknya memiliki pengetahuan yang mumpuni mengenai pendidikan termasuk mengenal baik semua guru dan warga sekolah lainnya. Kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan dalam memimpin sekolah. Kepala sekolah harus gemar membaca buku, koran, referensi mengenai pendidikan, peka terhadap informasi dari media elektronik dan internet terutama dalam bidang pendidikan sehingga kepala sekolah memperoleh pengetahuan yang baik dan mengetahui perkembangan terbaru seputar pendidikan. Kepala sekolah juga jangan malu untuk berdiskusi dengan anggotanya sehingga kepala sekolah juga memiliki hubungan kedekatan yang baik dengan semua guru.
3. Apabila kepala sekolah memiliki pemahaman visi dan misi sekolahnya dan tahu bagaimana strategi dan tindakan yang harus dilakukan sesuai dengan visi dan misi sekolah, tentu saja persepsi guru terhadap kepala sekolah tersebut baik karena guru menganggap kepala sekolahnya mampu menjalankan roda pemerintahan sekolah, mampu mengontrol keadaan, dan bijaksana. Oleh karena itu, kepala sekolah harus benar-benar menanamkan mindset dalam dirinya tentang visi dan misi sekolah.
4. Guru akan berpersepsi baik jika kepala sekolah mampu mengambil keputusan yang efektif karena keputusan kepala sekolah merupakan hal yang sangat penting bagi jalannya program dan kegiatan di sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kearifan dan kebijaksanaan dalam mengambil

keputusan dengan rajin membaca buku tentang pengambilan keputusan, tidak malu untuk berdiskusi, menjalin hubungan yang baik dengan siapa saja.

5. Kepala sekolah yang mampu berkomunikasi dengan baik dengan semua guru akan menimbulkan persepsi yang positif bagi guru karena mereka menganggap kepala sekolah tersebut dapat saling mengerti dan memahami kondisi guru dan begitu sebaliknya karena setiap pesan dan arahan kepala sekolah juga dapat dipahami baik oleh guru. Kepala sekolah harus memiliki keterbukaan, keikhlasan, dan mau berbaaur dengan guru. Kepala sekolah harus dapat memberikan motivasi yang baik kepada guru, bertutur bahasa yang sopan, tidak menunjukkan kewibawaan yang berlebihan, memberikan kesempatan yang sama kepada guru, dan melibatkan atau merangkul semua guru untuk saling bekerja sama dengan baik.

2) Upaya Peningkatan Iklim Organisasi Melalui Komunikasi Antar Pribadi

Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan, maka upaya peningkatan iklim organisasi adalah dengan menciptakan komunikasi antar pribadi yang efektif, oleh karena itu perlu ditingkatkan pelaksanaannya. Adapun upaya yang dapat dilakukan yakni:

1. Dalam berkomunikasi antar pribadi, kesamaan arti atau informasi yang dipertukarkan sangat penting, karena itu guru juga perlu saling memahami dengan guru lainnya, berbicara dengan intonasi yang jelas dan tidak berbelit-belit, serta sama-sama memiliki kesamaan topik pembicaraan.
2. Sesama guru harus saling memberikan semangat dan kata-kata positif apabila terjadi interaksi atau komunikasi. Jangan ada kata-kata kotor apalagi

mengandung kata-kata yang menyakitkan. Bahasa dan kata-kata yang menguatkan akan muncul apabila guru tersebut memiliki kasih sayang kepada sesama rekannya dan tidak berprasangka buruk dengan lainnya.

3. Dalam komunikasi guru perlu mengupayakan untuk memberikan informasi yang berguna untuk sesama guru dan warga sekolah lainnya, mengurangi komunikasi yang tidak memberikan dampak dan informasi yang berguna seperti bergosip ataupun memburuk-burukkan teman, maupun komunikasi yang tidak informatif.
4. Guru jangan menutup diri ataupun memiliki pikiran yang negatif kepada guru lainnya, saling menguatkan dan terbuka satu sama lain sangat penting agar komunikasi antar pribadi dapat berlangsung efektif.
5. Makin baik komunikasi antarpribadi makin terbuka ungkapan perasaan, makin cenderung memiliki perasaan secara mendalam dan cenderung mendengarkan dengan penuh perhatian sehingga situasi ini akan menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Komunikasi verbal dan nonverbal secara efektif, keterbukaan dalam menyampaikan pendapat, kemampuan menyampaikan pesan atau gagasan dengan jelas, pengetahuan terhadap pendapat dan perasaan sesama guru akan memengaruhi iklim organisasi yang menyenangkan bagi guru.
6. Kepala sekolah perlu mengikutsertakan guru dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini akan mendorong guru untuk turut bertanggung jawab dalam mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah juga perlu membangun komunikasi yang baik dengan seluruh guru, sebab dengan komunikasi seluruh permasalahan dan tantangan dapat diselesaikan melalui ruang diskusi.

3) Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Guru Melalui Persepsi Guru Mengenai Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dengan diterimanya hipotesis ketiga yang diajukan, maka upaya peningkatan kepuasan kerja guru adalah dengan mewujudkan persepsi guru mengenai kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Beberapa upaya yang dapat dilakukan antara lain:

1. Kepala sekolah perlu meningkatkan kepribadian, pengetahuan tentang tenaga pendidik, pemahaman visi dan misi sekolah, mampu mengambil keputusan dengan efektif, dan mampu untuk berkomunikasi dengan seluruh warga sekolah maupun masyarakat.
2. Kepala sekolah harus membina komunikasi yang lancar, dan berusaha menciptakan hubungan yang kondusif dapat dibangun. kepala sekolah perlu memperhatikan perilakunya dan manajemen emosi dan karakternya sehingga dapat membangun pencitraan yang positif dan kerjasama yang baik yang dapat meningkatkan atau membuat guru akan lebih puas dengan pekerjaannya dalam organisasinya.
3. Sebagai pemimpin, kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya harus mampu memotivasi dirinya secara maksimal sehingga akan memiliki dorongan untuk mengoptimalkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya.

4) Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Guru Melalui Komunikasi Antar Pribadi

Dengan diterimanya hipotesis ketiga yang diajukan, maka upaya peningkatan kepuasan kerja guru adalah dengan menciptakan komunikasi antar pribadi yang efektif, oleh karena itu perlu ditingkatkan pelaksanaannya. Apabila

komunikasi dalam sekolah tidak berlangsung dengan baik maka mengakibatkan tujuan yang diharapkan tidak tercapai sehingga guru merasa tidak nyaman dan menganggap bahwasannya keberadaannya di sekolah tidak dihargai. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja yakni:

1. Komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para guru untuk berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah, dengan guru lain maupun dengan kepala sekolah.
2. Pemberian ruang dan kesempatan bagi guru untuk berpendapat juga mendorong guru untuk dilibatkan dalam setiap usaha memajukan sekolah, dan hal tersebut memberikan rasa senang guru dalam bertugas.
3. Guru hendaknya menjalin hubungan yang baik dan berfikiran positif satu sama lain sehingga terwujud hubungan yang saling mendukung, menguatkan, dan terbuka sehingga setiap komunikasi yang terjalin memberikan informasi yang memiliki kesamaan arti dan berguna bagi sesama guru. Hal tersebut memengaruhi kenyamanan dalam bekerja karena semua guru bersedia untuk bekerja sama dengan baik demi kemajuan sekolah.
4. Kepala sekolah juga tidak boleh apatis terhadap guru, bersedia mendengar keluhan kesah guru dan berusaha memberikan solusi yang terbaik. Selain itu, memberikan penghargaan berupa pujian dan kata-kata yang memotivasi sangat penting bagi guru sehingga guru merasa dihargai dan diperhatikan. Kepala sekolah juga memberikan umpan balik terhadap pekerjaan guru dengan memberikan arahan dan bimbingan yang tepat dan dapat dipahami oleh guru.

5) Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Guru Melalui Iklim Organisasi

Dengan diterimanya hipotesis keempat yang diajukan, maka upaya peningkatan kepuasan kerja guru adalah dengan mewujudkan iklim organisasi yang terbuka, kondusif, dinamis, dan berpihak pada guru sehingga dengan adanya hal ini guru merasa dihormati dan dihargai dalam perannya sebagai pendidik. Dengan demikian kepuasan kerja akan meningkat dan dampak selanjutnya adalah dapat memengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan sekolah, untuk itu sekolah perlu memahami apa yang harus dilakukan dalam menciptakan kepuasan kerja guru, misalnya :

1. Adanya interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mentaati peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, memenuhi standar kinerja, loyal terhadap pemimpin, serta harus mempunyai tekad melakukan yang terbaik terhadap sekolah.
2. Kepala sekolah juga perlu membuat program dan langkah-langkah yang jelas mengenai suatu pekerjaan yang akan dikerjakan bersama dengan guru sehingga guru juga dapat memahami baik mengenai program tersebut dan tahu apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.
3. Keterbukaan, keterlibatan, dan kepedulian, serta mempertimbangkan aspirasi guru yang disesuaikan dengan kondisi di sekolah, sangat perlu diperhatikan demi mewujudkan iklim organisasi yang dapat memengaruhi kepuasan kerja guru.
4. Kepuasan kerja guru bisa terjadi jika guru merasa memperoleh perasan keadilan di dalam melakukan pekerjaan. Adanya iklim organisasi yang dirasa adil akan mendorong guru untuk segera mencapai kepuasan dalam bekerja.

C. Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi, maka disarankan:

1. Sebaiknya dinas pendidikan dalam mengangkat kepala sekolah terlebih dahulu mengadakan seleksi dengan mengukur kualitas calon kepala sekolah tersebut, agar nantinya setelah calon kepala sekolah terpilih menjadi kepala sekolah benar-benar dalam menjalankan tugasnya harus memiliki kepribadian, pengetahuan tentang tenaga pendidik, pemahaman tentang visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, serta kemampuan berkomunikasi. sehingga akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
2. Sebaiknya dinas pendidikan memberikan kepuasan terhadap kepala sekolah dengan memperhatikan kesejahteraan guru melalui peningkatan penghasilan dan memberikan fasilitas yang memadai terhadap pembelajaran di sekolah agar guru puas dan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Memberikan *reward* kepada guru yang berprestasi, sebagai motivasi bagi guru yang bersangkutan dan bagi guru yang lain. Memberikan kesempatan dan dukungan bagi guru untuk melanjutkan pendidikan, tanpa membedakan kelompok keilmuan, misalnya eksakt atau non eksakta.
3. Kepala sekolah sebaiknya dalam pengambilan keputusan juga mengikutsertakan guru, karena proses pengambilan keputusan mempunyai peran penting dalam memotivasi, kepemimpinan, komunikasi, koordinasi, dan perubahan organisasi. Jika guru terlibat, maka guru merasa dihargai keberadaannya.

4. Sebaiknya kepala sekolah menerapkan kepemimpinan yang efektif dalam melaksanakan tugas, sebab sangat berguna jika terkendali karena hal tersebut mutlak diperlukan untuk mengendalikan jalannya program sekolah. Kepala sekolah perlu senantiasa memberi nasehat, pengarahan atau dalam pemberian tugas yang adil kepada guru. Kepemimpinan kepala sekolah bukan berarti menguasai, melainkan seni meyakinkan orang lain untuk bekerja keras menuju sasaran bersama yaitu tercapainya tujuan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.
5. Sebaiknya kepala sekolah membuat guru merasa puas dalam melaksanakan tugasnya, menjadi mitra kerja bagi guru yang selalu ada untuk membantu guru dalam mengatasi kendala atau kesulitan yang dihadapi guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Dampak dari perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas guru dan pegawai. Hal ini dapat diwujudkan kepala sekolah misalnya dengan memberikan kesempatan untuk maju, keamanan kerja; insentif, umpan balik, pengawasan maupun komunikasi yang baik.
6. Kepala sekolah dalam setiap pengambilan harus memiliki keterampilan berkomunikasi yang baik serta mampu mengambil keputusan secara cepat, tepat, efektif, dan efisien, karena dalam setiap pengambilan keputusan diperhitungkan dampak internal dan eksternal sekolah. Kepala sekolah sebaiknya perlu membangun iklim yang penuh dengan kekeluargaan dan rasa persahabatan yang kuat sehingga tujuan sekolah dapat dicapai
7. Guru sebaiknya perlu secara bersama-sama membangun iklim organisasi yang baik, sebab iklim yang baik dapat mendorong peningkatan produktivitas dan

semangat kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan melaksanakan tanggung jawab yang diterima, berkomunikasi yang baik, menjaga rasa persahabatan, saling menghargai, memberikan masukan dan pendapat yang konstruktif, dan yang lainnya.

8. Guru senantiasa aktif menambah wawasan atau pengetahuan mengenai hal-hal yang mendukung pelaksanaan pekerjaan guru, misalnya melalui media elektronik maupun media massa, dan buku, dan mengikuti berbagai pelatihan untuk guru (kalau ada). Membangun empati dan solidaritas dengan sesama guru. Saling membagi pengalaman dan informasi baru mengenai hal-hal yang mendukung kegiatan PBM.
9. Peneliti lain yaitu supaya dapat menjadi bahan pertimbangan baginya dalam mengembangkan penelitian tentang bagaimana meningkatkan kepuasan kerja guru diluar variabel persepsi guru mengenai kualitas kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi antar pribadi, dan iklim organisasi.