

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh langsung positif antara budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap motivasi berprestasi ( $X_3$ ), artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik juga motivasi berprestasi guru di SMA Negeri di Kabupaten Toba Samosir.
2. Terdapat pengaruh langsung positif antara komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) terhadap motivasi berprestasi ( $X_3$ ). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi interpersonal mengakibatkan terjadinya peningkatan motivasi berprestasi guru di SMA Negeri di Kabupaten Toba Samosir.
3. Terdapat pengaruh langsung positif antara budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $X_4$ ). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi yang baik mengakibatkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Toba Samosir.
4. Terdapat pengaruh langsung positif antara komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $X_4$ ). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi interpersonal guru mengakibatkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Toba Samosir.
5. Terdapat pengaruh langsung positif antara motivasi berprestasi ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja guru ( $X_4$ ). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi

berprestasi guru mengakibatkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Toba Samosir.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, akan membawa implikasi sebagai berikut:

### **1. Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Guru Melalui Budaya Organisasi**

Budaya organisasi telah terbukti memiliki pengaruh langsung positif dengan kepuasan kerja guru. Hal ini bermakna bahwa kepuasan kerja guru akan mengalami peningkatan apabila didukung dengan adanya jalinan hubungan yang akrab dan harmonis antara sesama orang yang bekerja dalam suatu organisasi, adanya kerjasama dan saling menghargai, adanya pembagian tugas yang jelas, lingkungan kerja yang nyaman dan adanya saling memiliki terhadap suatu organisasi. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel budaya organisasi diperoleh data mayoritas guru pada kategori cukup yaitu 92 responden atau 57,86 % dan 0 responden atau 0 % dalam kategori rendah. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan dan peningkatan jalinan hubungan yang akrab dan harmonis antara sesama orang yang bekerja dalam suatu organisasi, adanya kerjasama dan saling menghargai, adanya pembagian tugas yang jelas, lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan, struktur dan budaya organisasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

## 2. Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Guru Melalui Komunikasi Interpersonal

Kepuasan kerja guru telah terbukti memiliki pengaruh yang positif dengan komunikasi interpersonal. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel kecerdasan diperoleh data mayoritas guru pada kategori cukup yaitu 93 responden atau 58,50 % dan 0 responden atau 0 % dalam kategori rendah.

Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan komunikasi interpersonal yang baik sesama guru dan dengan kepala sekolah, komunikasi yang baik dalam pemberian penghargaan sesama guru maupun atasan terhadap prestasi yang diperoleh. Informasi dari kepala sekolah dan pengawas kepada guru tentang inovasi pembelajaran yang dapat diterapkan untuk peningkatan kualitas pembelajaran yang tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja guru.

Guru yang mencerminkan sikap dan perasaan senang, suka, tidak mengeluh, dan respon positif terhadap pekerjaannya. Seorang guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap bertanggung jawab dan perilaku disiplin, positif yang dapat diwujudkan dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya seorang guru yang merasa tidak puas terhadap tugas-tugasnya akan menunjukkan sikap/perilaku yang tidak bertanggung jawab dapat dilihat dari rendahnya disiplin kerja. Implikasinya kepuasan kerja dapat direfleksikan melalui sikap positif atau negatif yang dilakukan seorang guru terhadap pekerjaannya. Guru akan merasa tidak nyaman jika diperlakukan tidak adil. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang baik dengan cara (a) guru diharapkan dapat bekerja secara mental menantang artinya guru akan lebih cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang

memberikan kesempatan pada dirinya sendiri untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan, (b) kepala sekolah perlu memperlakukan guru secara adil misalnya dalam pemberian gaji, penghargaan, pemberian tugas, sebab pada umumnya guru menginginkan perlakuan yang adil dari pimpinan, (c) kepala sekolah perlu memperhatikan kondisi kerja yang mendukung artinya guru peduli terhadap lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah pelaksanaan tugasnya, (d) memanfaatkan gaji bulanan atau intensif yang ada dengan sebaik-baiknya.

### **3. Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Guru Melalui Motivasi Berprestasi**

Motivasi berprestasi telah terbukti memiliki pengaruh langsung positif dengan kepuasan kerja guru. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel motivasi berprestasi diperoleh data mayoritas guru pada kategori cukup yaitu 85 responden atau 53,46 % dan 0 responden atau 0 % dalam kategori rendah. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan motivasi berprestasi guru. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru melalui motivasi berprestasi, semua komponen di sekolah seperti kepala sekolah, komite sekolah, dan semua guru juga harus ikut terlibat. (a) Kepala sekolah yang sebagai pemimpin merupakan orang yang turut menentukan motivasi berprestasi guru terutama menyangkut kebijakan yang berkenaan dengan kelangsungan sistem organisasi, pemberian kompensasi, penghargaan dan hal lainnya, serta kepala sekolah perlu memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada guru untuk melaksanakan tugasnya (b) komite sekolah bersama dengan kepala sekolah merencanakan kompensasi kepada guru-guru yang menunjukkan pekerjaan

dan prestasi yang baik. Dengan upaya bertanggung jawab pada tugas yang diberikan, berani mengambil resiko, berusaha mengambil umpan balik, berusaha melakukan sesuatu yang inovatif dan kreatif dalam pembelajaran, tepat waktu datang dan menyelesaikan tugas, bekerja keras meningkatkan kepuasan kerja.

#### **4. Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Guru Melalui Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Berprestasi.**

Budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh secara bersama dengan kepuasan kerja guru. Hal ini bermakna bahwa kepala sekolah masih perlu mencermati tiga unsur penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di sekolah yang dipimpinnya. Ketiga unsur tersebut adalah budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi. Untuk itu agar dapat meningkatkan kepuasan kerja guru maka diperlukan budaya organisasi yang baik, komunikasi interpersonal yang baik dan motivasi berprestasi yang tinggi dari semua guru dengan upaya pemberian tugas yang jelas dan adil, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, keamanan dalam melaksanakan tugas, semangat guru dalam mengajar, keluwesan organisasi, kesadaran diri, pengelolaan diri, kemampuan memotivasi diri, empati, keterampilan sosial, bertanggung jawab pada tugas yang diberikan, berani mengambil resiko, berusaha mengambil umpan balik, berusaha melakukan sesuatu yang inovatif dan kreatif dalam pembelajaran, tepat waktu datang dan menyelesaikan tugas, dan bekerja keras meningkatkan kepuasan kerja.

### C. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, maka diajukan beberapa saran berikut untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, yaitu:

1. Kepala sekolah hendaknya :

- a) Menjaga suasana sekolah yang baik dan kondusif dengan menciptakan kondisi saling menghargai, menghormati, antara guru dan kepala sekolah, antara guru dan warga sekolah serta mampu menciptakan rasa memiliki terhadap sekolah, serta dengan pemberian tugas yang jelas dan adil, hubungan imbalan dan hukum yang pasti, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, tekanan pada prestasi, tekanan pada pelatihan dan pengembangan, keamanan dalam melaksanakan tugas, keterbukaan pengakuan dan umpan balik, semangat guru dalam mengajar. Yaitu dengan meningkatkan budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi guru untuk meningkatkan kepuasan kerja guru di SMA Negeri di Toba Samosir.
- b) Melibatkan guru dalam mencari solusi bagi permasalahan yang sedang dihadapi oleh sekolah serta memberikan kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri.

2. Guru hendaknya :

- a) Membangun kerjasama, komunikasi yang terbuka, dan hubungan yang harmonis bagi sesama guru, sehingga apabila salah seorang guru menghadapi kesulitan dapat didiskusikan dan diselesaikan secara bersama dan selalu berpikir positif terhadap kritik dan saran yang diberikan kepala sekolah dan rekan guru lainnya dengan meningkatkan budaya organisasi,

komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri di Toba Samosir.

- b) Guru meningkatkan budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri di Toba Samosir dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang budaya organisasi yang baik, kepuasan kerja yang pada hakikatnya adalah kondisi internal seorang guru yang mendorongnya untuk mencapai sebuah prestasi atau keberhasilan dengan selalu aktif mengembangkan diri, menambah wawasan dan pengetahuan untuk mendukung pekerjaannya dalam pembelajaran, saling membagi pengalaman dan informasi baru mengenai hal-hal yang mendukung kegiatan PBM dan membangun empati dan solidaritas dengan sesama.

3. Dinas pendidikan hendaknya :

- a) Mendukung dan memberi kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri seperti memberi kesempatan bagi guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
  - b) Rutin melakukan kegiatan atau motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru.
  - c) Memberikan *reward* kepada guru yang berprestasi, sebagai motivasi bagi guru yang bersangkutan untuk memberikan kepuasan guru dalam bekerja.
4. Bagi peneliti lain, perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang penelitian ini dengan variabel yang berbeda yang turut memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru, mengingat adanya keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian dan hasil yang diperoleh belum maksimal.