

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data 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 kepuasan kerja ( $X_3$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja guru SMP Negeri Kota Pematangsiantar
2. Terdapat pengaruh langsung positif antara keterampilan manajerial kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterampilan manajerial kepala sekolah maka semakin baik kepuasan kerja guru SMP Negeri Kota Pematangsiantar
3. Terdapat pengaruh langsung positif antara budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap komitmen guru ( $X_4$ ). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi semakin baik maka semakin baik komitmen guru SMP Negeri Kota Pematangsiantar.
4. Terdapat pengaruh langsung positif antara keterampilan manajerial kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap komitmen guru ( $X_4$ ). Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah semakin baik maka semakin baik komitmen guru SMP Negeri Kota Pematangsiantar.

5. Terdapat pengaruh langsung positif antara kepuasan kerja guru ( $X_3$ ) terhadap komitmen guru ( $X_4$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja guru maka semakin baik komitmen guru SMP Negeri Kota Pematangsiantar.

## 5.2.Implikasi

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

1. Upaya peningkatan kepuasan kerja dikaitkan dengan budaya organisasi  
Budaya organisasi telah memiliki pengaruh langsung positif dengan kepuasan kerja. Hal ini bermakna bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang diciptakan oleh anggota organisasi itu sendiri yang mengarah ke pencapaian tujuan organisasi. Kerjasama tim, komunikasi yang baik, saling percaya, merupakan contoh nilai-nilai budaya organisasi. Melibatkan guru-guru dalam merumuskan visi dan misi sekolah, mendelegasikan tugas dan tanggung jawab dan keleluasaan kepada guru untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif. Peranan kepuasan kerja diupayakan untuk membangun budaya organisasi yang kondusif serta menciptakan hubungan kerja sama dengan rekan kerja, saling membahu, saling mengisi kelemahan rekan kerja yakni dengan pemahaman bersama jika suasana tersebut dapat diciptakan melalui berbagai upaya, diantaranya inovasi, dan pengambilan resiko, perhatian detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan.

2. Upaya peningkatan kepuasan kerja melalui keterampilan manajerial kepala sekolah

Kepuasan kerja telah memiliki pengaruh langsung positif dengan keterampilan manajerial kepala sekolah. Keterampilan manajerial kepala sekolah menitikberatkan perubahan perilaku guru untuk lebih kreatif, menantang, tanggung jawab dan keelusaan kepada guru untuk bersama-sama mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Keterampilan manajerial kepala sekolah selalu membuka kesempatan bagi anggotanya untuk lebih kreatif dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Oleh karena itu keterampilan manajerial kepala sekolah dengan sesuai harapan dan kebutuhan, maka tentunya akan terwujud perilaku kerja yang positif juga, dan pada akhirnya kepuasan kerja dirasakan oleh guru. Apabila dilihat tanggapan responden tiap-tiap indikator keterampilan manajerial kepala sekolah menunjukkan bahwa intelektual masih rendah perlu ditingkatkan. Berdasarkan hal itu adanya upaya perbaikan terhadap kepuasan kerja guru seperti halnya peningkatan karir sesuai dengan kinerja, pemberian gaji sesuai kemampuan yang dicapainya agar pada masa yang akan datang secara keseluruhan akan meningkat. Oleh sebab itu pemimpin juga menunjukkan perhatian lebih terhadap pribadi, memperlakukan guru secara individual, melatih guru menyelesaikan masalah pekerjaannya dengan memberi kepercayaan penuh dan menasehati guru bila keluar dari aturan yang ada.

3. Upaya peningkatan kepuasan kerja melalui komitmen guru

Komitmen guru akan mengalami peningkatan apabila didukung oleh kepuasan kerja yang baik dan tepat. Peningkatan komitmen guru melalui

kepuasan kerja dapat dilihat dari tercapainya setiap indikator yang mengarahkan guru, berkomunikasi dengan guru, membimbing guru, mengawasi guru dan mendelegasikan wewenang. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin merupakan salah satu faktor yang paling mempengaruhi komitmen guru. Banyak hal yang dapat dilakukan oleh seorang kepala sekolah untuk meningkatkan komitmen guru. Misalnya kepala sekolah mendiskusikan permasalahan yang terjadi di sekolah apakah melibatkan semua komponen yang ada dalam organisasi atau dengan mengambil keputusan sendiri, memberikan kesempatan guru-guru dalam mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi kerja, memberikan bimbingan dan arahan bagi semua guru. Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya di sekolah dapat menggunakan strategi yang tepat, sesuai dengan kematangan para guru, dan kombinasi yang tepat antara perilaku tugas dan perilaku hubungan. Sehingga kepuasan kerja yang tepat dalam mengatasi setiap masalah diharapkan dapat meningkatkan komitmen guru.

#### 4. Upaya peningkatan budaya organisasi melalui melalui kepuasan kerja

Budaya organisasi telah terbukti memiliki pengaruh langsung positif terhadap kepuasan guru. Jika ingin meningkatkan kepuasan guru, maka terlebih dahulu meningkatkan budaya organisasi. Budaya organisasi dapat ditingkatkan melalui kemampuan guru beradaptasi dengan lingkungan sekolah. Peningkatan budaya organisasi dapat dilakukan dengan meningkatnya kemampuan kepala sekolah dan guru dalam pembagian tugas yang ada di sekolah untuk melihat dengan jelas apa yang

menyebabkan seorang guru turut dalam setiap kegiatan di sekolah. Selain itu, upaya untuk meningkatkan kebiasaan-kebiasaan baik seorang guru dapat dilakukan dengan kemampuan professional sebagai guru.

5. Upaya peningkatan kepuasan kerja melalui budaya organisasi, keterampilan manajerial kepala sekolah, dan komitmen guru .

Budaya organisasi, keterampilan manajerial kepala sekolah, dan komitmen guru memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap keterampilan manajerial kepala sekolah. Hal ini bermakna bahwa kepala sekolah masih perlu mencermati tiga unsur penting dalam meningkatkan keterampilan manajerial kepala sekolah. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan kesetiaan guru terhadap norma-norma organisasi, kejelasan pada tugas-tugasnya, rasa kebersamaan, bagaimana kepala sekolah dalam mengarahkan guru, membimbing guru, mengawasi guru, mendelegasikan wewenang, rasa tanggung jawab guru terhadap pekerjaan, keikutsertaan mengambil keputusan, keluwesan organisasi, keasadaran diri, dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Keseriusan guru dalam bekerja, penguasaan guru terhadap pekerjaannya, serta keinginan dari dalam guru untuk berhasil mencapai tujuan. Jika setiap hal tersebut dapat tercapai dengan baik maka keterampilan manajerial kepala sekolah dapat terealisasi dan akan meningkat.

### 5.3.Saran

Berdasarkan temuan penelitian, maka diajukan beberapa saran untuk meningkatkan komitmen guru, yaitu:

#### 1. Dinas pendidikan

Untuk meningkatkan pemahaman tentang kepuasan kerja diharapkan sebagai bahan masukan dalam pengambilan kebijakan yang menyangkut tugas kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan komitmen guru serta memberikan reward kepada kepala sekolah atau guru yang berprestasi dalam menjalankan tugasnya.

#### 2. Kepala sekolah

Untuk meningkatkan pemahaman tentang kepuasan kerja disarankan kepada kepala sekolah 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, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, membimbing dan mengawasi guru, keamanan dalam melaksanakan tugas, berkomunikasi yang baik dengan guru.

Melibatkan guru dalam mencari solusi bagi permasalahan yang sedang dihadapi oleh sekolah serta memberikan kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri.

#### 3. Guru

Untuk meningkatkan pemahaman tentang kepuasan kerja disarankan kepada guru untuk membangun kerja sama, komunikasi yang terbuka, dan hubungan yang harmonis bagi sesama guru, sehingga apabila salah

seorang guru menghadapi kesulitan dapat didiskusikan secara bersama dan selalu berpikir positif terhadap kritik dan saran yang diberikan kepala sekolah dan rekan guru lainnya. Guru harus meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang motivasi yang pada hakikatnya adalah kondisi internal seorang guru dalam mencapai prestasi atau keberhasilan dengan selalu aktif mengembangkan diri, menambah wawasan dan pengetahuan untuk mendukung pekerjaan dalam pembelajaran, saling membagi informasi baru mengenai hal-hal yang mendukung kegiatan PBM dan membangun empati dan solidaritas dengan sesama.

#### 4. Bagi Peneliti lain

Menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain lebih lanjut tentang penelitian ini dengan variabel yang berbeda yang turut memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja.