

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pengujian dan analisis data yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja para guru di Yayasan Nasa Professional School, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Yayasan Sekolah Profesional NASA dapat dicirikan oleh kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan:
  - a. Kepuasan kerja para guru di Yayasan Nasa Professional School tergolong tinggi. Hal tersebut didukung oleh pekerjaan itu sendiri yang diukur oleh tanggung jawab dan kemampuan; pengawasan yang diukur oleh dukungan moril; dan rekan kerja yang diukur oleh lingkungan sosial dan kerjasama. Namun demikian, terdapat permasalahan yang berkontribusi terhadap penurunan kepuasan kerja guru, termasuk tidak memadainya gaji dan tunjangan dibandingkan dengan beban kerja mereka, serta kurangnya persahabatan kolega.
  - b. Motivasi kerja para guru di Yayasan Nasa Professional School tergolong sangat tinggi. Hal tersebut didukung oleh motivasi internal yang diukur oleh rasa senang bekerja, tugas dan target, prestasi kerja, dan tanggung jawab. Namun demikian, masih terdapat permasalahan yang menyebabkan menurunnya motivasi kerja instruktur, seperti kurangnya insentif untuk berhasil agar mendapat pengakuan dari rekan kerja dan atasan, serta kurangnya keinginan positif untuk mengungguli orang lain.
  - c. Lingkungan kerja di Yayasan Nasa Professional School tergolong sangat tinggi. Hal tersebut didukung oleh lingkungan kerja non fisik yang diukur oleh hubungan atasan dan bawahan. Namun demikian,

lingkungan kerja masih menghadapi permasalahan seperti sirkulasi udara yang tidak memadai di ruang kantor dan ruang kelas, ruang kerja yang tidak rapi, dan hubungan antar rekan kerja yang terus tegang.

- d. Budaya organisasi di Yayasan Nasa Professional School tergolong sangat tinggi. Hal tersebut didukung oleh stabilitas yang diukur oleh bekerja sesuai prosedur; orientasi orang yang diukur oleh hak dalam karir; perhatian rinci yang diukur oleh bekerja dengan teliti; dan keagresifan yang diukur oleh cepat dan efisien. Namun demikian, permasalahan masih ada dalam budaya organisasi, seperti kurangnya penekanan pada persiapan guru untuk menghadapi semua hambatan dan tidak adanya persyaratan bagi instruktur untuk mengerahkan upaya yang lebih besar dan mempertahankan standar kualitas yang lebih tinggi.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para guru di Yayasan Nasa Professional School. Berarti bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
  3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para guru di Yayasan Nasa Professional School. Berarti bahwa dengan meningkatnya lingkungan kerja maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
  4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para guru di Yayasan Nasa Professional School. Meningkatnya budaya organisasi maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
  5. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para guru di Yayasan Nasa Professional School.

## **5.2 Implikasi dan Saran**

### **5.2.1 Implikasi**

Setelah melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa implikasi penelitian sebagai berikut:

1. Pada variabel motivasi kerja terlihat bahwa indikator dengan persentase tertinggi terdapat pada dimensi motivasi internal di pernyataan “saya merasa senang dalam bekerja” dengan persentase sebesar 94,1%. Artinya sebanyak 94,1% guru termotivasi kerja tinggi karena kesenangan pada pekerjaannya. Hal ini merupakan sesuatu yang perlu dipertahankan oleh para guru. Untuk mempertahankannya, para guru harus memiliki niat yang kuat bahwa mendidik murid merupakan suatu pekerjaan yang mulia dan mensyukuri pekerjaan yang kita miliki saat ini. Dengan bersyukur kita akan merasa senang dalam bekerja. Ketika rasa senang dalam bekerja menurun, maka ingat-ingat kepada orang yang bergantung pada kita, ingat juga manfaat yang bisa kita berikan kepada orang lain, karena sebaik-baik manusia adalah yang bermanfaat untuk orang lain. Dengan begitu rasa senang dalam bekerja juga akan meningkat.
2. Pada variabel lingkungan kerja terlihat bahwa indikator dengan persentase tertinggi terdapat pada dimensi lingkungan kerja fisik di pernyataan “lingkungan kerja tergolong bersih” dengan persentase sebesar 96,1%. Artinya sebanyak 96,1% guru setuju bahwa lingkungan kerja di Yayasan Nasa Professional tergolong bersih. Menciptakan lingkungan kerja yang bersih merupakan tanggung jawab semua anggota organisasi. Bagi organisasi sendiri, perlu mempertahankan kebersihan lingkungan kerja dengan menyediakan sumber daya kebersihan seperti tempat sampah, sapu, sabun, dan *hand sanitizer*. Dengan sumber daya kebersihan yang memadai tersebut, para guru dapat dengan sendirinya memastikan kebersihan mereka dan lingkungan sekitar. Selain itu organisasi dapat mengadakan jadwal pembersihan berkala untuk menjaga lingkungan kerja tetap bersih.
3. Pada variabel budaya organisasi terlihat bahwa indikator dengan persentase tertinggi terdapat pada dimensi stabilitas di pernyataan “para guru bekerja sesuai prosedur organisasi” dengan persentase sebesar 95,1%. Artinya

sebanyak 95,1% guru sudah bekerja sesuai dengan prosedur organisasi. Dalam organisasi, SOP atau *Standart Operating Procedure* memiliki peran yang penting. SOP dalam organisasi dipakai sebagai acuan dalam proses kerja para guru. Sehingga organisasi perlu mempertahankan para guru yang sudah bekerja sesuai dengan prosedur. Dalam penyusunan SOP hendaknya didiskusikan bersama para guru, edukasikan peran dan posisi masing-masing, serta berikan pemahaman terkait detail proses kerja. Organisasi atau manajemen perlu menjaga konsistensi dan menjadi contoh yang baik agar para guru tetap mempertahankan hal tersebut. Lakukan evaluasi terhadap SOP yang telah dijalankan dan organisasi juga dapat memberikan *reward* maupun *punishment* terhadap hal ini. *Reward* bisa berupa bonus, promosi, atau pujian. Sedangkan *punishment* bisa berupa teguran ataupun memberikan surat peringatan.

4. Pada variabel kepuasan kerja terlihat bahwa indikator dengan persentase tertinggi terdapat pada dimensi pekerjaan di pernyataan “tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan lingkup keahlian saya” dengan persentase sebesar 84,5%. Artinya sebanyak 84,5% guru merasa puas dalam bekerja karena mereka merasa tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan lingkup keahlian mereka. Sangat penting bagi organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya, dengan kata lain mempertahankan para guru yang memiliki keahlian dalam bidangnya masing-masing. Kemudian organisasi juga dapat meningkatkan keahlian para guru dengan memberikan pelatihan, menyediakan fasilitas penunjang pembelajaran, melakukan evaluasi kinerja, serta memberikan ujian kompetensi.

### 5.2.2 Saran

Berlandaskan kajian pada Yayasan Nasa Professional School, peneliti memiliki diantaranya saran yang bisa diberi, yaitu:

1. Melihat analisis deskriptif dari motivasi kerja, indikator terendah yaitu 80,6% berada pada dimensi Motivasi Eksternal dengan pernyataan “bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan”. Hal ini harus diperhatikan oleh para guru untuk meningkatkan motivasi dalam diri

masing-masing dengan meyakinkan diri bahwa bekerja dengan berhadapan ingin diperhatikan teman dan atasan ialah hal yang positif, karena hal tersebut mampu meningkatkan motivasi dalam bekerja. Kemudian motivasi merupakan stimulus bagi para guru dalam menjalankan tugasnya, sehingga bagi organisasi juga perlu melibatkan para guru dalam penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan, agar mereka merasa diperhatikan dan merasa diberi andil dalam memajukan organisasi.

2. Melihat analisis deskriptif dari lingkungan kerja, indikator terendah yaitu 83,5% berada pada dimensi Lingkungan Kerja Fisik dengan pernyataan “ruang kantor dan ruang kelas memiliki sirkulasi udara yang baik”. Sirkulasi udara yang baik dapat membuat para guru merasa nyaman di tempat kerja. Dengan demikian, organisasi perlu memperbaiki sirkulasi udara di ruang kantor maupun ruang kelas seperti memperbaiki posisi pintu dan jendela agar dapat menangkap aliran angin dengan lancar dan menambahkan tanaman hijau di sekeliling sekolah, karena kualitas udara yang masuk sangat bergantung pada kualitas udara dari luar ruangan.
3. Melihat analisis deskriptif dari budaya organisasi, indikator terendah yaitu 81,5% berada pada dimensi Inovasi dengan pernyataan “organisasi mendorong para guru untuk siap terhadap segala tantangan”. Organisasi seharusnya dapat mendorong para gurunya agar siap terhadap segala tantangan dalam dunia pendidikan. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat pesat mengharuskan para guru untuk siap terhadap tantangan dalam mengajar. Dengan pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran, maka para guru diharapkan mulai terbiasa untuk melaksanakan proses pembelajaran yang kreatif seperti membuat video animasi agar belajar lebih menyenangkan. Dengan demikian, organisasi juga perlu membimbing para guru untuk siap terhadap tantangan dengan cara memberikan pelatihan, seminar, maupun webinar kepada para guru.
4. Melihat analisis deskriptif dari kepuasan kerja, indikator terendah yaitu 64,1% berada pada dimensi Promosi dengan pernyataan “organisasi memberikan gaji dan tunjangan yang sesuai”. Gaji dan tunjangan

merupakan hal yang sangat penting. Tinggi rendahnya gaji dan tunjangan yang diberikan oleh organisasi akan mempengaruhi kepuasan dan juga kesetiaan para guru. Dengan demikian, diharapkan organisasi dapat memberikan gaji dan tunjangan yang sesuai dan layak kepada para guru sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Selama proses penelitian, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna karena terdapat keterbatasan dalam beberapa hal. Peneliti berharap keterbatasan ini dapat diperhatikan dan diatasi oleh peneliti selanjutnya. Beberapa keterbatasan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Pengambilan data penelitian dengan teknik wawancara dan kuesioner terkadang tidak sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan pendapat, pemikiran, serta tanggapan dari setiap guru terhadap pertanyaan yang disuguhkan. Sehingga menyebabkan perbedaan antara latar belakang dengan hasil analisis deskriptif.
2. Beberapa guru kurang merespon untuk mengisi kuesioner karena adanya kesibukan dalam mengajar. Sehingga butuh waktu untuk menunggu kuesioner terisi oleh semua guru.

### **5.4 Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya**

Berikut ini beberapa rekomendasi dari peneliti yang sekiranya dapat dijadikan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan tiga sekolah dalam satu yayasan saja sebagai objek penelitian. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengambil sampel dan populasi dalam cakupan yang lebih luas.
2. Penelitian ini dapat direplikasi dengan memasukkan atau mengganti variabel independen yang mungkin berdampak pada kepuasan kerja, seperti remunerasi, beban kerja, dan stres terkait pekerjaan, dalam lingkungan

penelitian yang sama. Alternatifnya, penelitian bisa dibuat melalui variabel independen dan dependen yang sama, namun terdapat perbedaan lokasi