

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang sudah uji sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Kerja berpengaruh langsung positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa budaya kerja bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku agar guru-guru dapat meningkatkan produktivitas dan kreatifitas dalam mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Jadi dapat disimpulkan semakin tinggi pengaruh positif budaya kerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.
2. Budaya Kerja berpengaruh langsung positif signifikan terhadap Promosi Jabatan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik budaya kerja seseorang semakin bagus sumber daya manusianya dan dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung negatif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menjelaskan bahwa kurangnya pemimpin mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah mereka capai serta kurangnya kepala sekolah secara proaktif menggali sumber daya dari komite sekolah atau masyarakat untuk meningkatkan layanan KBM .maka dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja artinya semakin rendah pengaruh kepemimpinan maka akan semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja para karyawan.
4. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif signifikan terhadap Promosi Jabatan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi pengaruh positif kepemimpinan transformasional akan semakin tinggi pula kesempatan untuk promosi jabatan
5. Promosi Jabatan berpengaruh langsung positif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik promosi jabatan akan semakin baik pula kepuasan kerja walaupun tidak mengalami perubahan yang pesat.

6. Budaya Kerja berpengaruh tidak langsung positif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Promosi Jabatan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik budaya kerja semakin baik pula kepuasan kerja walaupun tidak mengalami perubahan pesat melalui promosi jabatan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa efek tidak langsung Budaya kerja terhadap kepuasan kerja melalui promosi jabatan tidak signifikan.
7. Kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung positif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Promosi Jabatan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan semakin baik kepuasan kerja secara tidak langsung melalui promosi jabatan walaupun tidak mengalami perubahan yang pesat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa efek tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja melalui promosi jabatan tidak signifikan.

5.2 Implikasi

Implikasi dalam penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Teoritis

- a. Pada variabel Budaya Kerja terhadap guru-guru yang mengajar di SDN Bungur Jakarta Pusat dengan nilai indikator tertinggi BK2 yaitu “Saya selalu jujur dalam bekerja di tempat bekerja”. Jawaban responden mengidentifikasi bahwa para guru selalu jujur dalam bekerja. Hal ini adalah salah satu budaya kerja yang bagus dan harus tetap dipertahankan. Nilai rata-rata terendah dengan nilai 4,28 dengan kode pernyataan BK5 yaitu “Saya dapat mengatasi kendala kerja di tempat bekerja” yang artinya para guru mempunyai budaya kerja yang relatif bagus dan mandiri walaupun dengan nilai rata-rata terendah. Secara keseluruhan nilai rata-rata pernyataan-pernyataan variabel Budaya Kerja (X1) dapat dikategorikan tinggi/baik. Berdasarkan persepsi responden terhadap budaya kerja yang dilakukan di SDN Bungur Jakarta Pusat dapat dikategorikan sudah baik dan harus selalu dipertahankan.
- b. Pada variabel kepemimpinan transformasional diperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,24 dengan kode pernyataan KP4 yaitu “Kepala sekolah

secara demokratis menerima gagasan-gagasan guru yang inovatif dalam KBM”. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan transformasional demokratis dan menunjukkan keteladanan yang baik dalam mengoperasikan yang mengedepankan musyawarah untuk mencapai mufakat. Nilai rata-rata terendah 4,02 dengan kode pernyataan KP9 yaitu “Kepala sekolah memberikan perhatian khusus kepada guru yang memiliki kreativitas tinggi.” Walaupun mendapatkan nilai rata-rata paling rendah namun masih tergolong baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah masih memberikan perhatian khusus terhadap guru yang memiliki kreativitas tinggi demi mengembangkan dan meningkatkan kemampuan profesional guru.

- c. Pada Variabel Promosi jabatan di peroleh nilai rata-rata tertinggi ada pada kode pernyataan PJ7 yaitu sebesar 4,39 yang menyatakan bahwa “saya selalu melakukan yang terbaik untuk memajukan tempat kerja saya.” Sudah tidak diragukan lagi guru-guru yang mengajar di SDN Bungur Jakarta Pusat mempunyai keinginan yang sama untuk memajukan tempat mereka mengajar. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada kode pernyataan PJ2 yaitu sebesar 3,02 yang menyatakan bahwa “Belum banyak pengalaman yang saya peroleh dalam pekerjaan saya.” Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman mengajar setiap guru berbeda-beda/bervariasi tetapi dalam proses belajar mengajar masih sama dan monoton membuat guru kurang terpacu atau kurang termotivasi untuk memberdayakan diri dalam mengembangkan profesi dan pengetahuan.
- d. Pada variabel kepuasan kerja di peroleh nilai rata-rata tertinggi terdapat kode pernyataan KK4 yaitu sebesar 4,61 yang menyatakan bahwa “saya berhubungan baik dengan rekan kerja saya.” Hal ini berarti terciptanya suasana harmonis dan hubungan yang baik antara sesama guru-guru yang mengajar di SDN Bungur Jakarta Pusat. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada kode pernyataan KK7 yaitu sebesar 4,28 yang menyatakan bahwa “Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya.” Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru-guru yang mengajar di

SDN Bungur Jakarta Pusat menyatakan pekerjaan yang diberikan belum sesuai dengan keinginan mereka.

2. Secara Praktis

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang diperoleh di atas, maka saran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sekolah perlu meningkatkan disiplin kerja dengan mengoptimalkan sistem kerja yang efektif. Guru yang memiliki kedisiplinan, efektif dalam bekerja dengan lebih terarah dapat meningkatkan budaya kerja penuh keakraban, saling tolong menolong, serta kenyamanan dalam bekerja .
- b. Guru hendaknya terus mengikuti berbagai kegiatan atau lokakarya yang dapat meningkatkan kompetensinya sekurang-kurangnya dua kali dalam setahun sehingga mengetahui perkembangan pendidikan yang berkaitan dengan mata pelajaran yang diampuhnya dan sesuai dengan minat dan bakat guru tersebut sehingga mampu mengembangkan bakat serta minat di luar keilmuan yang dimilikinya yang dapat di terapkan kepada siswa siswinya.
- c. Bagi SDN Bungur di Jakarta Pusat, hendaknya dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dengan 1) memberikan kesempatan kepada pegawai untuk maju atau belajar, 2) memberikan *reward/* tunjangan/ tambahan yang sesuai dengan beban tugas yang menjadi tanggungjawabnya, 3) memberikan kesempatan untuk promosi atau kenaikan jabatan, tidak hanya di lingkungan fungsional tapi juga mendapatkan kesempatan di lingkungan struktural. 4) melakukan pengawasan kepada pegawai agar bekerja sesuai dengan target yang harus dicapai, 5) menjaga hubungan yang harmonis di antara sesama pegawai, 6) menyediakan peralatan kerja yang menunjang pekerjaan pegawai, dan 7) memberikan penghargaan ataupun perhatian lebih bagi guru yang telah memberikan prestasi serta membawa nama harum sekolah.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dari penelitian ini adalah

1. Tidak mencakupnya seluruh guru di SD Negeri di provinsi DKI Jakarta sehingga hasil dari penelitian ini kurang maksimal.

2. Ulangan akhir semester dan persiapan pembagian raport semester ganjil 2023 membuat banyak guru tidak fokus mengisi kuesioner karena mereka disibukkan dengan pengisian raport di pertengahan bulan desember yang menyebabkan hasil survei bisa saja berubah sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan.

5.4 Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan pendekatan penelitian longitudinal, di mana data dikumpulkan dari responden dalam jangka waktu yang lebih panjang. Hal ini akan memungkinkan peneliti untuk melihat perubahan dalam variabel yang diteliti seiring waktu, memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang fenomena yang diamati.
2. Untuk mendapatkan generalisasi yang lebih baik, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian. Hal ini akan membantu dalam menguatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian.
3. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan pengumpulan data dari beberapa sumber yang dapat diverifikasi secara eksternal untuk mengurangi bias survei dan memastikan pengumpulan data yang lebih dapat diandalkan dan objektif.
4. Diperoleh koefisien determinasi (R^2)² untuk Promosi Jabatan sebesar 0.685 atau 68,5%, maka dapat dijelaskan bahwa konstruk Budaya Kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi Promosi Jabatan sebesar 68,5%. Dan nilai R^2 terhadap Kepuasan Kerja adalah 0,453 atau sebesar 45,3%, maka dapat dijelaskan bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Budaya Kerja, Kepemimpinan dan Promosi Jabatan sebesar 45,3% dan sisanya berkemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.