

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penelitian ini berhasil memberikan kesimpulan secara empiris dan membuktikan bahwa hipotesis yang dikemukakan diawal adalah benar. Kesimpulan tersebut berupa :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja guru. Apabila kompensasi yang diterima guru memadai, maka kepuasan kerja guru akan meningkat, begitupun sebaliknya apabila kompensasi yang diterima oleh guru kurang memadai, maka kepuasan kerja yang didapat akan menurun.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru. Jika lingkungan kerja guru baik maka kepuasan kerja pada kerja juga akan meningkat dan sebaliknya jika lingkungan kerja guru kurang mendukung maka kepuasan kerja guru akan menurun.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini berarti semakin memadai kompensasi yang diterima guru dan semakin baik lingkungan kerja guru maka kepuasan guru akan meningkat. Begitupun sebaliknya jika kompensasi guru tidak memadai dan lingkungan kerjanya tidak mendukung maka kepuasan kerja guru akan menurun .

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Kembangan, Jakarta Barat. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan penelitian ini adalah indikator tertinggi pada kepuasan kerja terdapat pada indikator pekerjaan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa guru akan merasa puas jika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan latar pendidikan yang dimilikinya. Selain itu apabila seorang guru bekerja sesuai dengan minatnya maka guru akan bekerja lebih giat sehingga akan menumbuhkan rasa kepuasan kerja. Rasa senang dalam menjalankan pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja seorang guru, terlebih lagi pekerjaan tersebut dapat menambah pengetahuan dan pengalaman baru bagi guru. Keberhasilan guru dalam mendidik anak didiknya juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Dimana guru akan merasa senang apabila siswa-siswinya berprestasi dan sukses dikemudian hari.

Indikator tertinggi pada kompensasi terdapat pada indikator non-finansial. Hal ini menunjukkan bahwa guru - guru SMK Swasta merasa kompensasi non-finansial yang mereka terima sudah baik. Dengan adanya pengaturan kerja yang luwes guru dapat mengembangkan kreatifitasnya dan mempunyai waktu untuk keluarga serta tidak merasa bekerja dengan tekanan. Selain itu pujian dari atasan , dari teman kerja ataupun anak didik membuat para guru merasa dihargai. Serta sekolah yang bergengsi bagi guru

merupakan kompensasi yang cukup berharga. Para guru akan merasa bangga jika mereka mengajar di tempat kerja yang memiliki citra baik di masyarakat sehingga mereka tidak akan merasa malu jika ditanyakan terkait tempat bekerjanya.

Indikator tertinggi lingkungan kerja yakni lingkungan kerja non-fisik . Hal ini berarti lingkungan psikis lebih mendukung dibandingkan lingkungan fisik di sekolah. Hubungan yang baik dengan seluruh pihak membuat guru merasa nyaman dalam mengajar. Selain itu rasa aman juga dibutuhkan oleh guru. Tingginya indikator lingkungan non-fisik ini juga menandakan bahwa jarang terjadi konflik antara para guru, sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antar guru baik. Hubungan yang baik tersebut akan meningkatkan kerja sama untuk mencapai visi misi sekolah.

C. Saran

Berdasarkan implikasi yang telah dipaparkan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Bagi guru, untuk meningkatkan kepuasan kerja terutama dalam hal mendapatkan peluang promosi guru diharapkan meningkatkan kompetensinya serta menjaga komitmen dalam menjalani profesinya. Selanjutnya untuk meningkatkan kompensasi yang didapatkan terutama dalam hal kompensasi finansial, guru juga harus mampu mengembangkan kualitas dalam dirinya sehingga memiliki nilai tambah tersendiri serta meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi kepala sekolah, diharapkan lebih meningkatkan keadilan dalam berbagai hal, lebih menghargai prestasi para guru dan selalu memberikan motivasi serta evaluasi terkait pekerjaan para guru sehingga para guru merasa lebih dihargai serta lebih merasa puas terhadap pekerjaannya. Selanjutnya untuk meningkatkan kompensasi para guru kepala sekolah juga diharapkan berperan aktif dalam memotivasi serta meningkatkan kualitas para guru. Selain itu kepala sekolah juga diharapkan untuk memperhatikan fasilitas yang ada di sekolah agar lingkungan kerja guru lebih kondusif.
3. Bagi Yayasan (Pengelola), diharapkan dapat menyusun kebijakan yang lebih baik lagi terutama dalam hal kompensasi finansial untuk para guru, sehingga kepuasan kerja guru pun akan meningkat. Dan pihak yayasan juga diharapkan lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja guru secara langsung sehingga lingkungan kerja guru semakin baik lagi.
4. Bagi pemerintah, diharapkan memfokuskan perhatiannya terhadap kesejahteraan guru di sekolah swasta seperti mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi para guru dan memperhatikan kompensasi finansial yang diterima oleh guru-guru tersebut. Selain itu, pemerintah juga diharapkan memperhatikan kondisi sekolah swasta yang fasilitasnya jauh lebih minim dibandingkan sekolah negeri.
5. Bagi peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan variabel dalam penelitian terkait kepuasan kerja guru seperti komunikasi, disiplin kerja, budaya organisasi dan sebagainya sehingga hasil penelitian kepuasan kerja lebih terbaharui dan lebih berkembang lagi.