

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini memaparkan mengenai kesimpulan penelitian dan saran penelitian untuk objek penelitian.

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran efektivitas *Total Quality Management* (TQM) di SMK Pasundan 1 Kota Bandung menurut persepsi Guru berada pada kategori sangat tinggi terutama pada indikator fokus pada pelanggan dan komitmen jangka panjang. Adapun indikator yang masih rendah adalah indikator obsesi terhadap kualitas dan pendidikan dan pelatihan guru. Hal tersebut berimplikasi terhadap kepuasan kerja Guru di SMK Pasundan 1 Kota Bandung.
2. Gambaran tingkat Kepuasan Kerja di SMK Pasundan 1 Kota Bandung menurut persepsi Guru berada pada kategori tinggi terutama pada indikator Moral Kerja. Adapun indikator yang masih rendah adalah indikator prestasi kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa Guru belum bisa mencapai hasil kerja sesuai dengan target kerja yang ada pada form penilaian kinerja guru di SMK Pasundan 1 Kota Bandung.
3. *Total Quality Management* (TQM) berpengaruh cukup kuat terhadap kepuasan kerja di SMK Pasundan 1 Kota Bandung. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil pengujian hipotesis dan hasil analisis regresi korelasi yang menunjukkan

hubungan yang cukup kuat antara variabel *Total Quality Management* (TQM) dan Kepuasan kerja.

## 5.2 Saran

1. Seperti yang telah disimpulkan sebelumnya indikator obsesi terhadap kualitas dan pendidikan dan pelatihan guru adalah indikator terendah pada variabel *Total Quality Management* (TQM). Maka dari itu, disarankan dalam meningkatkan kualitas layanan terhadap siswa baik ketika jam belajar mengajar maupun di luar jam mengajar, misalnya menerima diskusi apabila ada siswa yang ingin berdiskusi diluar jam pelajaran baik masalah pelajaran maupun pribadi.

Adapun untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan Guru, sekolah seyogyanya memberikan kesempatan atau peluang kepada guru untuk mengembangkan karir dan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan guru, sehingga Guru lebih menunjukkan hasil kerja yang lebih baik dan Guru akan lebih merasa dihargai serta berkomitmen dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan Hasibuan (2012: 345) “ketika seorang pegawai diberikan kepercayaan pada suatu pekerjaan dan lebih dilibatkan dalam bekerja, pegawai lebih merasa dihargai dan cenderung akan menunjukkan kinerja yang baik”.

2. Adapun untuk variabel kepuasan kerja, indikator terendah adalah prestasi kerja. Prestasi kerja Guru dapat ditingkatkan salah satunya dengan memberikan tugas atau pekerjaan yang menantang bagi para guru untuk menggali lagi potensi, misalnya dengan memberikan kepada guru kesempatan untuk membuat karya ilmiah yang apabila menjadi yang terbaik diberikan pujian atas hasil kerja, perlakuan yang baik, peralatan yang mencukupi, lebih dilibatkan dalam kegiatan operasional sekolah, dan diberikan suasana lingkungan bekerja yang baik, seperti yang diungkapkan oleh Anwar Prabu (2011: 63).