

## BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data yang diterjemahkan dalam hasil penelitian dan pembahasan terkait judul penelitian “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar dan Madrasah Ibtidaiyah di Kota Cimahi” dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja Guru yang meliputi indikator sikap guru, balas jasa, lingkungan kerja dan kepemimpinan berada pada kategori tinggi. Ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja guru dari sekolah dasar dan madrasah ibtidaiyah swasta di kota Cimahi tergolong tinggi.
2. Komunikasi Organisasi yang meliputi indikator *directive communication* (komunikasi vertikal) dan *democratic communication* (komunikasi horizontal) kategori cukup. Ini dapat dipahami bahwa komunikasi organisasi sudah berjalan dengan cukup baik di sekolah dasar dan madrasah ibtidaiyah swasta di kota Cimahi.
3. Kompensasi yang meliputi indikator kompensasi finansial dan non finansial berada pada kategori cukup. Ini menggambarkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada guru sudah cukup baik di sekolah dasar dan madrasah ibtidaiyah swasta di kota Cimahi.
4. Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di sekolah dasar dan madrasah ibtidaiyah swasta di kota Cimahi.
5. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar dan madrasah ibtidaiyah swasta di kota Cimahi.
6. Komunikasi Organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar dan madrasah ibtidaiyah swasta di kota Cimahi.

## B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis merekomendasikan beberapa hal diantaranya sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja guru, meskipun dikategorikan sudah tinggi namun beberapa catatan yang perlu ditingkatkan dalam memberikan rangka menaikkan kualitas kepuasan para guru diantaranya adalah kepala sekolah diharapkan dapat lebih memberikan evaluasi pekerjaan pada setiap tugas guru serta mampu menjalin hubungan interpersonal yang baik secara vertikal dengan para guru, sehingga mampu menumbuhkan rasa nyaman dalam bekerja, perbaikan sikap atau lingkungan kerja yang baik dan konsisten akan mampu meningkatkan rasa kepuasan kerja guru dalam jangka waktu yang relative cepat. Begitu pula dengan sisi kompensasi, diharapkan agar balas jasa terhadap guru berupa finansial akan semakin ditingkatkan sesuai dengan kinerja masing-masing guru. Adapun untuk komponen yang lain harus tetap terjaga dan ditingkatkan lagi adalah sikap guru terhadap pekerjaan itu sendiri diharapkan semakin positif sehingga guru mempunyai kepercayaan diri dalam bekerja.
2. Komunikasi organisasi berada pada kategori cukup. Artinya ini harus mendapatkan perhatian khusus yang perlu ditingkatkan semaksimal mungkin. Khususnya ada beberapa hal dalam komunikasi organisasi secara vertical yang dirasakan masih kurang dan belum memadai oleh guru diantaranya dalam proses memahami kebijakan serta menerima dan menyampaikan informasi kebijakan dari kepala sekolah kepada guru . Sama halnya dengan komunikasi demokratis (horizontal) rata-rata masih berada pada kategori cukup. Dengan demikian hal tersebut semestinya tetap ditingkatkan baik dari proses dua arah baik dari guru kepada kepala sekolah maupun sebaliknya harus terjadi hubungan interpersonal yang baik sehingga mampu membuka jalur komunikasi bagi kedua belah pihak. Dengan lancarnya informasi maka akan meningkatkan kenyamanan para guru dalam menjalankan kegiatannya.

3. Kompensasi, variabel ini masih berada pada kategori cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi harus mendapatkan perhatian khusus yang perlu ditingkatkan semaksimal mungkin. Khususnya ada beberapa hal yang dirasakan masih kurang dan belum memadai seperti ketepatan kompensasi finansial, dimana pihak sekolah harus bisa merencanakan kompensasi yang variatif sesuai dengan latar belakang dan pengalaman kerja masing-masing guru. Secara non-finansial, bentuk dan ketepatannya juga masih dalam kategori cukup dimana hal ini membutuhkan perhatian khusus dan kegiatan diluar sekolah dengan rekan kerja akan mampu membangun rasa kerjasama yang baik diantara masing-masing individu, seperti: *gathering* atau *outbond* bersama seluruh guru sekolah. Hal ini akan mampu menumbuhkan rasa kepuasan dan kenyamanan guru dalam lingkungan pekerjaannya.
4. Penulis menyadari dengan berbagai keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini, maka kiranya perlu dilakukan tindak lanjut berupa kegiatan penelitian selanjutnya secara lebih mendalam dan komprehensif agar teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini dapat lebih teruji lagi kebenarannya. Adapun penelitian lebih lanjut tersebut bisa berfokus pada kepuasan kerja guru, komunikasi organisasi dan kompensasi. selain itu perlu kiranya juga untuk menganalisa variabel-variabel lain (epsilon) yang mempengaruhi kepuasan kerja guru seperti, lingkungan kerja, budaya organisasi, keamanan kerja, komitmen, dan kesempatan pengembangan karier dalam organisasi sekolah.