

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang peneliti paparkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

Kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Kota Cimahi berada pada kategori sangat tinggi hal ini berarti bahwa kepuasan kerja guru secara Perputaran Kerja, Prestasi Kerja, Gairah Kerja, Kedisiplinan dan Kualitas pengajaran. telah dilakukan dengan baik. Rata-rata yang diperoleh skor tertinggi yaitu kategori kedisiplinan guru terhadap pekerjaannya, sedangkan skor terendah yaitu pada kategori Gairah kerja.

Kompensasi guru di Sekolah Dasar Kota Cimahi berada pada kategori tinggi. artinya bahwa kompensasi guru secara yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial telah dilakukan dengan baik. Rata-rata yang diperoleh skor tertinggi yaitu kategori kompensasi non finansial, sedangkan skor terendah yaitu pada kategori kompensasi finansial.

Iklim Organisasi di Sekolah Dasar Kota Cimahi berada pada kategori sangat tinggi. Artinya bahwa iklim organisasi dilihat dari indikator *Supportive* (keterdukungan), *Collegial* (pertemanan) dan *Intimate* (Keintiman) telah dilakukan dengan baik. Rata-rata yang diperoleh skor tertinggi yaitu kategori keintiman, sedangkan skor terendah yaitu pada kategori pertemanan.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SD yang ada di Kota Cimahi dengan signifikansi yang lemah. Secara praktis faktor yang menyebabkan pengaruhnya kurang signifikan yaitu dari segi masih lemahnya kompensasi finansial yang meliputi; gaji yang didasarkan pada masa kerja pegawai, kelayakan yang diterima / gaji berdasarkan penyesuaian pendidikan, keseimbangan kompensasi yang di terima dengan beban tugas yang diberikan, upah guru ketika menduduki sebuah tanggung jawab tertentu, dan komisi yang diperoleh guru ketika memiliki prestasi. Dari segi kompensasi non finansial masih lemahnya beberapa faktor asuransi yang

diperoleh, tunjangan pensiun, bantuan sosial guru, pujian yang diterima, dan peluang promosi.

Pengaruh antara iklim terhadap kepuasan kerja guru SD yang ada di Kota Cimahi memiliki pengaruh yang signifikan dan berada pada kategori yang kuat. Hal ini karena dimensi keterdukungan, pertemanan, dan keintiman dapat mendukung kepuasan kerja. Faktor dukungan yang baik, pertemanan yang baik dan selalu bekerja sama saling mendukung satu sama lainnya dalam menghadapi persoalan menjadikan iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh antara kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru SD yang ada di Kota Cimahi berada pada kategori tinggi yang berarti keduanya memiliki pengaruh yang signifikan dan positif. Hipotesis yang diajukan di terima artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru SD yang ada di Kota Cimahi. Persamaan regresi yang diperoleh linier artinya semakin tinggi kompensasi dan iklim organisasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Kota Cimahi.

B. Implikasi

Beberapa implikasi yang perlu mendapat perhatian yaitu: 1) Implikasi teoritis, 2) Implikasi praktis

1. Implikasi teoritis

Hasil Penelitian mengungkapkan bahwa kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja guru di dibandingkan dengan variabel kompensasi

2. Implikasi praktis

a. Kepuasan Kerja

Implikasi penelitian ini untuk kepuasan kerja guru yaitu jika guru tidak merasakan kepuasan kerja yang baik, maka proses pembelajaran akan terganggu, dan pada akhirnya akan membuat prestasi siswa menurun, karena jika guru merasa tidak puas dengan sesuatu hal, akan berdampak pada hal lainnya.

b. Kompensasi

Implikasi penelitian ini bagi kompensasi guru adalah jika kompensasi yang diberikan kepada guru dirasakan telah baik, maka guru akan fokus dan profesional dalam mengajar dan tidak terpikirkan mengenai bagaimana memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika kompensasi terganggu maka berdampak kepada performa guru dalam kinerja mengajarnya.

c. Iklim Organisasi

Implikasi penelitian ini bagi iklim organisasi adalah jika suasana iklim organisasi disekolah kurang baik terutama bagaimana menjaga keakraban dan bekerja sama dalam proses pembelajaran maka pembelajaran di kelas akan terganggu sehingga prestasi siswa tidak akan optimal.

C. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian maka penulis memberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja guru secara umum sudah sangat tinggi, namun tidak hanya tinggi melainkan harus dijaga dan dipertahankan terutama bagaimana menjaga semangat kerja dalam mengajar, menghargai hasil kerja dan bangga akan keprofesiannya. Rekomendasinya adalah guru harus dilibatkan dan melibatkan diri dalam berbagai penelitian yang dapat meningkatkan kualitas belajar sehingga hasilnya dapat diterapkan dalam pembelajaran sehari-hari.

2. Kompensasi

Dimensi kompensasi yang paling kecil adalah kompensasi secara finansial. Kompensasi secara finansial merupakan suatu pengharapan upah yang diberikan sekolah berupa gaji. Kebutuhan seseorang guru pasti berbeda-beda, maka perlu diperhatikan kembali bagaimana kelayakan hidup dan kebutuhan hidup dengan gaji yang diberikan. Ada sebagian guru yang merasa dari sisi motivasi eksternal terutama berkaitan dengan gaji/bayaran masih dirasa kurang cukup sehingga harus ada penyesuaian gaji/bayaran dengan kebutuhan guru di lapangan.

RANI OKTAPIANI, 2017

PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KOTA CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. Iklim Organisasi

Ada sebagian guru yang merasa kurang merasa cocok dalam beberapa faktor iklim organisasi. Guru diharapkan mampu akrab dalam berdiskusi, selalu bekerja sama dengan semangat, dan selalu berteman baik dengan siapa pun agar proses akademik di sekolah berjalan dengan baik.

4. Peneliti selanjutnya

Agar lebih fokus peneliti selanjutnya hendaknya melakukan penelitian kompensasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja guru secara kualitatif dan banyak dimensi dari kepuasan kerja guru yang harus dikaji lebih mendalam di sekolah atau madrasah, juga mendalami faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di sekolah untuk dikaji lebih lanjut serta melakukan penelitian di sekolah dan di komparatif hasilnya dengan penelitian ini.