

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5. 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Gambaran kepuasan kerja guru berdasarkan indikator kedisiplinan berada pada kategori sangat tinggi, sedangkan berdasarkan indikator menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, dan prestasi kerja berada pada kategori tinggi. Dengan demikian secara umum guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi sudah merasakan kepuasan dalam bekerja (guru merasa puas dengan pekerjaannya).
2. Gambaran kualitas kehidupan kerja guru berdasarkan indikator keterlibatan kerja, pengembangan karir, rasa bangga terhadap instansi, dan komunikasi berada pada kategori sangat tinggi. adapun indikator lainnya seperti kompensasi yang seimbang, rasa aman terhadap pekerjaan, fasilitas yang didapat, keselamatan lingkungan kerja, dan penyelesaian masalah berada pada kategori tinggi. Maka, secara umum kualitas kehidupan kerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi sudah baik (tinggi).
3. Gambaran kinerja guru berdasarkan indikator *cost effectiveness* berada pada kategori sangat tinggi, sedangkan indikator lainnya seperti; *quality*, *quantity*, *timeliness*, *need for supervision*, dan *interpersonal impact* berada pada kategori tinggi. Secara umum, kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi sudah baik (tinggi).
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan berada pada kategori sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja guru.
5. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan berada pada kategori sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja guru.

6. Kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan sedang terhadap kinerja guru. Hubungan antara variabel berjalan satu arah, yang artinya setiap peningkatan atau penurunan di suatu variabel, akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan di satu variabel lainnya. Sehingga apabila semakin tinggi kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi kinerja guru, begitupun sebaliknya.

5.2. Saran

Kesimpulan di atas merujuk kepada skor rata-rata setiap ukuran, saran yang dikemukakan mengacu kepada ukuran yang memiliki rata-rata rendah diantara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berikut ini saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja guru berada pada kategori yang sangat tinggi. Namun, masih terdapat indikator yang lebih rendah dari indikator lainnya yaitu indikator prestasi kerja. Prestasi kerja tidak hanya dilihat dari prestasi yang didapatkan guru dalam mengikuti perlombaan, tetapi prestasi di sini bisa dilihat juga dari tingkat kemampuan dan kesediaannya dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut yang memungkinkan seorang guru harus mempunyai kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya dan kesediaannya melakukan tugas tanpa adanya paksaan. Prestasi kerja yang seperti itulah yang sangat dibutuhkan sekolah untuk mewujudkan tujuan sekolah secara bersama-sama. Pihak sekolah juga harus membimbing dan mengarahkan guru-guru agar bisa meningkatkan prestasinya.
2. Kualitas kehidupan kerja secara umum berada pada kategori yang tinggi. Indikator yang berkategori lebih rendah dari indikator lainnya adalah kompensasi yang seimbang. Tidak seimbangnya kompensasi yang diterima guru dengan pekerjaan yang dilakukan dan kebutuhannya saat ini membuat indikator ini lebih rendah dari indikator lainnya. Tidak dipungkiri secara langsung maupun tidak langsung kompensasi yang diterima guru akan cukup berpengaruh terhadap kinerjanya, sehingga pihak sekolah harus mempunyai cara agar guru bisa bekerja dengan efektif dan efisien tanpa melihat besarnya

kompensasi yang diterima. Cara yang bisa dilakukan oleh pihak sekolah yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman kepada para guru sehingga guru bisa bekerja dengan maksimal karena nyaman dengan dunia kerjanya.

3. Kinerja guru dalam penelitian ini menunjukkan kategori yang tinggi. *Quantity* menjadi indikator yang lebih rendah dari indikator kinerja guru lainnya. Rendahnya kemampuan guru dalam menyelesaikan sejumlah tugas yang diintruksikan tanpa menunda-nunda membuat *quantity* di lapangan menjadi cukup rendah. Seharusnya pihak sekolah lebih memperhatikan kinerja para guru agar *quantity* bisa meningkatkan. Pihak sekolah harus memberikan intruksi yang jelas, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan lain sebagainya yang bisa membuat guru termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih baik lagi.
4. Bagi peneliti yang akan melanjutkan penelitian lebih mendalam mengenai kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kinerja guru, disarankan untuk menggunakan instrumen yang lebih sesuai dengan keadaan di lapangan dan lakukan wawancara yang lebih mendalam sehingga peneliti mendapatkan informasi yang bisa mendukung penelitiannya.