

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Merujuk pada rumusan masalah, tujuan penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari semua skor rata-rata sub variabel tentang iklim organisasi yang berada pada interval 4,00-5,00 dapat diketahui bahwa penilaian guru - guru SMP Negeri di Kabupaten Tasikmalaya Wilayah Utara tentang hubungan yang dijalin antara atasan dengan bawahan, atau sebaliknya bawahan dengan atasan dan bawahan dengan sesamanya tergolong sangat baik. Artinya iklim organisasi di SMP Negeri Kabupaten Tasikmalaya Wilayah Utara tersebut berada pada kondisi sangat kondusif.
2. Dari semua skor rata-rata sub variabel tentang motivasi berprestasi yang berada pada interval 4,00-5,00 dapat diketahui bahwa motivasi guru - guru SMP Negeri di Kabupaten Tasikmalaya Wilayah Utara untuk berprestasi, sebagai suatu dorongan dalam dirinya untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji, berada pada kategori sangat tinggi.
3. Walaupun tidak semua skor rata-rata sub variabel tentang kepuasan kerja berada pada interval 4,00-5,00 tetapi dapat diketahui bahwa kepuasan kerja guru - guru SMP Negeri di Kabupaten Tasikmalaya Wilayah Utara menunjukkan kriteria sangat tinggi dengan skor rata-rata 4,01.

4. Terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kabupaten Tasikmalaya Wilayah Utara sebesar 18,5%. Ini berarti tingkat kepuasan kerja guru dapat dijelaskan 18,5 % melalui iklim organisasi.
5. Terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kabupaten Tasikmalaya Wilayah Utara sebesar 40,4%. Ini berarti tingkat kepuasan kerja guru dapat dijelaskan 40,4% melalui motivasi berprestasi.
6. Terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kabupaten Tasikmalaya Wilayah Utara sebesar 70,7%. Ini berarti tingkat kepuasan kerja guru dapat dijelaskan 70,7% melalui penciptaan iklim organisasi yang baik dan motivasi berprestasi yang dimiliki guru secara bersama-sama. Sisanya 29,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, berikut ini akan dikemukakan beberapa implikasi yang dianggap relevan dengan penelitian ini, yakni:

1. Berdasarkan hasil penelitian kecenderungan umum menunjukkan bahwa iklim organisasi berada pada kategori sangat baik. Kecenderungan tersebut membawa implikasi hasil penelitian bahwa apabila kepala sekolah menginginkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja guru, maka

iklim organisasi sebagai salah satu faktor penentu kepuasan kerja guru harus selalu diciptakan dan dipelihara sehingga selalu kondusif. Iklim organisasi sekolah yang kondusif atau yang berlangsung baik akan mengarahkan guru untuk memperoleh kepuasan dalam bekerja. Kepala Sekolah dan guru saling bekerjasama dalam memecahkan masalah, kepala sekolah dalam memberikan pembinaan selalu menggunakan pendekatan kekeluargaan, guru dapat memandang bahwa penciptaan iklim sekolah yang dilakukan untuk memecahkan masalah bersama bukan untuk mencari kesalahan, akan membuat guru menjadi merasa diperhatikan, guru merasa dihargai sehingga guru dapat bekerja dengan semangat karena merasa puas atas pelaksanaan iklim organisasi sekolah. Iklim yang kondusif juga membuat gairah kerja guru meningkat, keterbukaan tercipta, munculnya sikap toleransi dan keakraban terjalin dengan baik juga. Kondisi dan sikap kerja guru yang disebutkan di atas merupakan ciri dari guru yang puas dan dengan kepuasan tersebut mereka bisa bekerja dengan produktif. Produktivitas kerja guru tentu pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan.

2. Berdasarkan hasil penelitian kecenderungan umum menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berada pada kategori sangat baik. Kecenderungan tersebut membawa implikasi hasil penelitian bahwa apabila kepala sekolah selaku pimpinan ingin mempertahankan dan lebih meningkatkan kepuasan kerja guru maka harus selalu dijaga motivasi berprestasi mereka. Motivasi berprestasi merupakan faktor pendukung terciptanya

kepuasan kerja. Guru mengajar karena memiliki motivasi. Motivasi bisa terjadi jika kebutuhan guru tercukupi, Motivasi dapat ditingkatkan seperti dengan cara mendorong guru untuk meningkatkan kariernya, meningkatkan kesejahteraannya, memberikan reward/penghargaan kepada mereka yang berhasil.

3. Kecenderungan umum yang ditemukan pada variabel kepuasan kerja guru menunjukkan kategori sangat tinggi. Hasil ini berimplikasi bahwa jika kepala sekolah atau pimpinan sekolah menginginkan para guru dapat bekerja lebih bergairah, bersemangat tinggi, berdisiplin, siap bekerja dengan produktif maka faktor iklim organisasi yang meliputi aspek kerja sama, gairah kerja, keterbukaan, toleransi, dan keakraban mutlak harus menjadi perhatian. Demikian juga penjagaan dan peningkatan motivasi berprestasi para guru yang tinggi harus dipelihara sedemikian rupa dengan memberikan penghargaan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasinya maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, iklim organisasi sekolah yang kondusif dan motivasi berprestasi yang dimiliki oleh para guru merupakan faktor yang dapat dijadikan alat untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Robbins (1991:172) menyatakan beberapa faktor yang dapat mendorong kepuasan kerja ,antara lain: (1) **kerja yang secara mental menantang**, (2) **ganjaran yang pantas**, (3) **kondisi kerja**, (4) **dan rekan kerja yang**

mendukung. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya, menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai hasilnya. Karakteristik pada poin pertama yang dikemukakan Robbins di atas merupakan salah satu karakteristik yang dimiliki oleh orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi sehingga secara tak langsung menjelaskan bahwa bagi orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi maka pemerolehan tingkat kepuasan kerja dapat dicapai. Demikian juga dengan poin keempat tentang dukungan dari rekan sekerja, menjelaskan bahwa iklim organisasi berkontribusi pada pemerolehan tingkat kepuasan kerja. Karena kepuasan kerja ini berdampak pada produktifitas kerja, maka hendaknya bagi para pimpinan (kepala sekolah) berupaya menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan mendorong karyawan dengan penghargaan agar terus memiliki motivasi berprestasi guna pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

2. Motivasi berprestasi merupakan faktor untuk memperoleh kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Wexley dan Yulk (1992:83) yang menyatakan bahwa "Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat lemahnya motivasi tersebut ikut menentukan tinggi rendahnya **prestasi** dan **kepuasan kerja**". Para guru hendaknya dapat meningkatkan motivasi kerjanya, tidak hanya dipengaruhi dari faktor luar saja tetapi yang lebih penting adalah

penekanan motivasi berprestasi yang berasal dari diri sendiri (motivasi intrinsik) yakni guru merasa puas dan bangga terhadap profesinya.

3. Kepuasan kerja yang diperoleh oleh guru walau dalam penelitian ini sudah termasuk dalam kategori yang sangat tinggi, tetap harus tetap dijaga dan ditingkatkan karena kepuasan kerja merupakan hal yang tidak mutlak. Fraser (1992:43) menyatakan bahwa perasaan puas bukan keadaan yang tetap, karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan dari dalam atau luar lingkungan kerja. Oleh karena itu penting bagi para pimpinan atau manajer untuk menciptakan keadaan agar kepuasan kerja pekerjanya dapat terus berada pada tingkat yang tinggi, dengan cara mengenali faktor-faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru dalam konteks pendidikan sangat penting karena menyangkut pada produktifitas kerja.
4. Penelitian ini masih dapat dikembangkan dan diperluas dengan memperdalam variabel-variabel yang diteliti maupun ditambahkan dengan variabel lain sehingga dapat mengetahui besarnya pengaruh baik positif maupun negatif pada kepuasan kerja, Hal ini dapat digunakan untuk memberikan informasi yang positif bagi dunia pendidikan pada umumnya dan pada SMP Negeri di Kabupaten Tasikmalaya pada khususnya.