

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. KESIMPULAN

Setelah dilakukan analisis dan pembahasan terhadap data hasil penelitian seperti yang disajikan pada Bab IV dapat diperoleh fakta empirik mengenai kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi berprestasi guru. Masing-masing variabel dianalisis menggunakan analisis korelasi sederhana dan korelasi ganda Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran umum dari kualitas kehidupan kerja pada Sekolah Dasar di Kec.Cikarang Utara Kab.Bekasi yang di ukur melalui variabel kualitas kehidupan kerja yang meliputi : a. restrukturisasi kerja b. Partisipasi c. Sistem imbalan termasuk kategori “Baik”. Hal ini di tunjukan oleh skor rata-rata jawaban responden tentang kualitas kehidupan kerja.
2. Gambaran umum dari lingkungan kerja sekolah pada Sekolah Dasar di Kec.Cikarang Utara Kab.Bekasi yang di ukur melalui variabel lingkungan kerja sekolah : a. Lingkungan fisik b. Lingkungan sosial termasuk kategori “Sangat Baik” Hal ini di tunjukan oleh skor rata-rata jawaban responden tentang lingkungan kerja sekolah.
3. Gambaran umum dari motivasi berprestasi guru pada Sekolah Dasar di Kec.Cikarang Utara Kab.Bekasi yang di ukur melalui variabel motivasi berprestasi guru yang meliputi: a. Kebutuhan akan prestasi b. Kebutuhan akan afiliasi c. Kebutuhan akan kewenangan termasuk kategori “Sangat Tinggi”. Hal ini di tunjukan oleh skor rata-rata jawaban responden tentang motivasi berprestasi guru.

4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kualitas kehidupan kerja sekolah terhadap motivasi berprestasi guru pada Sekolah Dasar di Kec.Cikarang Utara Kab.Bekasi sebesar 44.1%. hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi berprestasi guru dapat dikontribusikan oleh kualitas kehidupan kerja sekolah sebesar 44.1%.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi berprestasi guru pada Sekolah Dasar di Kec.Cikarang Utara Kab.Bekasi sebesar 41.5%. hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi berprestasi guru dapat dikontribusikan oleh lingkungan kerja sekolah sebesar 41.5%.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kualitas kehidupan kerja sekolah dan lingkungan kerja sekolah (secara simultan) terhadap motivasi berprestasi guru pada Sekolah Dasar di Kec.Cikarang Utara Kab.Bekasi sebesar 50.8%. hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi berprestasi guru dapat dipengaruhi oleh Kualitas kehidupan kerja sekolah dan lingkungan kerja sekolah (secara simultan) sebesar 50.8% sedangkan sisanya sebesar 49.2% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

B. REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya,selanjutnya peneliti akan menyampaikan beberapa rekomendasi atau saran-saran yang dianggap relevan dengan hasil penelitian yang meliputi:

1. Berdasarkan hasil penelitian terhadap sub variabel yang menjadi kajian variabel kualitas kehidupan kerja sekolah pada sekolah dasar di Kec.Cikarang Kab.Bekasi, dapat diketahui bahwa sub variabel sistem imbalan mendapatkan skor rata-rata terendah dibandingkan dengan sub variabel lainnya yang ada dalam variabel tersebut. Sub variabel ini berkaitan dengan sistem reward yang diberlakukan di lingkungan sekolah yang meliputi kompensasi yang adil dan layak, hukuman dan penghargaan yang proposional. Siagian (2008:253) mengemukakan bahwa suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang dapat menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif, bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi. Sejalan dengan hal tersebut Randall S. Schuler dan Susan (1996:87) mengemukakan bahwa :

Suatu sistem imbalan jasa total meliputi kompensasi moneter dan imbalan non moneter. Kompensasi moneter melibatkan penilaian kontribusi pegawai guna membagikan kompensasi langsung dan tidak langsung (tunjangan) secara wajar dan adil. Imbalan nonmoneter yang mencakup karir dan penghargaan. Imbalan nonmoneter misalnya rasa aman bekerja. Penyesuaian kembali imbalan nonmoneter seperti simbol status, pujian dan pengakuan sering menyertai upaya mengubah kultur lembaga. Peluang kenaikan pengembangan karir bisa membantu lembaga menarik dan mempertahankan pegawai berbakat yang merupakan aset berharga.

Berdasarkan temuan dan pendapat para pakar tersebut, sub variabel sistem imbalan tersebut dapat ditingkatkan melalui metode pemberian kompensasi guru ditetapkan atas asas adil dan layak dengan menggunakan dua metode yaitu metode tunggal standar gaji jelas yakni berdasarkan ijasah terakhir dari pendidikan formal,

sedangkan metode jamak standar gaji didasarkan atas beberapa pertimbangan (ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal).

Sedangkan upaya untuk meningkatkan sistem imbalan untuk indikator penghargaan dan sanksi meliputi: 1) Imbalan berfungsi sebagai pengarah dan peneguhan respons positif dan perilaku yang benar sedangkan sanksi diberikan bertujuan untuk melemahkan/menghilangkan respon atau perilaku tertentu guru yang dipandang menyimpang; 2) Penghargaan dan sanksi bukanlah tujuan ia adalah sarana untuk mengukuhkan atau menghilangkan perilaku tertentu; 3) Penghargaan dan sanksi harus dilaksanakan secara seimbang dan proporsional; 4) Imbalan diberikan secara situasional; 5) Pemberian penghargaan dan sanksi harus sudah melalui kejelasan masalah; 6) Diutamakan memberikan imbalan dari pada menerapkan sanksi dan diutamakan memberi imbalan non materil agar guru tidak menjadi materialistis.

2. Berdasarkan hasil penelitian terhadap sub variabel yang menjadi kajian variabel lingkungan kerja sekolah pada sekolah dasar di Kec.Cikarang Kab.Bekasi, dapat diketahui bahwa sub variabel lingkungan kerja fisik mendapatkan skor rata-rata terendah dibandingkan dengan sub variabel lainnya yang ada dalam variabel tersebut. Sub variabel lingkungan fisik meliputi sarana dan prasarana fisik penunjang KBM yang terdiri atas: sistem pencahayaan, pewarnaan, pertukaran udara, kebisingan, kebersihan dan keamanan. Nitisemito (1994:184) menyatakan bahwa “Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja fisik antara lain pencahayaan, pertukaran udara, kebisingan, kebersihan dan keamanan”. Senada hal tersebut Agus Ahyari (2001:159) menyatakan bahwa :

Faktor-faktor yang membentuk kondisi lingkungan kerja yang mencakup pengendalian suara bising, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, pengaturan penggunaan warna, pemeliharaan lingkungan kerja, penyediaan fasilitas yang dibutuhkan karyawan.

Berdasarkan temuan dan pendapat para pakar tersebut, sub variabel lingkungan kerja fisik tersebut dapat ditingkatkan melalui peningkatan dan perbaikan sarana dan prasarana fisik penunjang KBM yang meliputi: 1) Pengaturan sistem pencahayaan yang dapat mendukung proses kegiatan pembelajaran; 2) Pengaturan penggunaan pewarnaan yang dapat meningkatkan semangat belajar dan mengajar di ruang kelas dengan menggunakan warna dingin dan lembut, misalnya coklat muda/krem, abu-abu muda, hijau ataupun putih; 3) Pengaturan sistem sirkulasi udara yang mendukung terciptanya situasi belajar yang kondusif; 4) Pengendalian tingkat kebisingan dengan menanam pepohonan di lingkungan sekolah; 5) Menjaga tingkat kebersihan dan keindahan di lingkungan sekolah dengan mengikut sertakan warga sekolah; 6) Menjaga dan menciptakan rasa aman bagi warga sekolah dengan membangun pagar pembatas yang bisa melindungi dampak negatif yang di timbulkan dari lingkungan luar dan juga adanya penjaga keamanan sekolah atau satpam yang bertanggung jawab atas keamanan di lingkungan sekolah.

3. Berdasarkan hasil penelitian terhadap sub variabel yang menjadi kajian variabel motivasi berprestasi guru pada sekolah dasar di Kec.Cikarang Kab.Bekasi, dapat diketahui bahwa sub variabel kebutuhan akan kewenangan (*need for power*) mendapatkan skor rata-rata terendah dibandingkan dengan sub variabel lainnya yang ada dalam variabel tersebut. McClelland dalam Robbins (2001:173) mengatakan bahwa "*Need for Power* yaitu kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain"

Sedangkan menurut Hasibuan (2003:113) mengatakan "Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan"

Berdasarkan temuan dan pendapat para pakar tersebut, sub variabel kebutuhan akan kewenangan (*need for power*) tersebut dapat ditingkatkan melalui:

a. Berperan aktif dalam kegiatan

1. Menumbuhkan rasa percaya diri kepada guru untuk dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya
2. Memberikan wadah terciptanya pengakualisasian diri dengan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan disekolah

b. Mengutamakan prestise

1. Menumbuhkan pemahaman kepada guru akan pentingnya prestasi dengan cara memberikan penilaian dan evaluasi terhadap kinerjanya.
2. Memberikan reward kepada guru atas hasil dan prestasi yang telah dicapainya.

c. Mengutamakan tugas dari pada hubungan pribadi

1. Menumbuhkan rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi terhadap tugas dan perannya sebagai seorang guru melalui: otonomi pekerjaan, signifikansi tugas dan identitas tugas.
2. Menciptakan kemandirian dalam bertugas dengan cara otonomi pekerjaan, dengan bertanggung jawab terhadap keberhasilan pekerjaannya.

4 Bagi peneliti selanjutnya,dalam penelitian ini penulis mengakui terdapat beberapa hal yang tidak terbahas mengingat luasnya lapangan penelitian dan kompleksnya permasalahan penelitian dalam upaya peningkatan motivasi berprestasi guru. Untuk itu penulis merekomendasikan agar kedepan dapat diteliti variabel bebas lainnya yang mempengaruhi motivasi berprestasi guru, selain itu penelitian ini dapat juga dilakukan tidak hanya dilaksanakan di jenjang pendidikan dasat tetapi dapat dilakukan di tiap jenjang pendidikan dalam upaya meningkatkan motivasi berprestasi guru.

