

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan mengenai Kepuasan Kerja pada guru SMP di sekolah “X” kota Bandung, dapat ditarik kesimpulan:

1. Kepuasan Kerja pada guru SMP di Sekolah “X”, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar guru berada dalam kategori netral, sementara 29,2% dari 24 guru berada pada kategori puas dan 25% berada pada kategori tidak puas.
2. Dari *Motivator*, Indikator yang kaitannya paling besar dengan Kepuasan Kerja adalah
 - Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan yang menggerakkan guru untuk melakukan tugas lebih sukses. Dalam hal ini adalah hasil kerja, jangka waktu penyelesaian, dan kebebasan mengembangkan cara kerja.
 - Pengakuan terhadap guru yang berasal dari atasan, yayasan, orang tua murid, dan teman rekan kerja berupa pujian, tanggapan pada tugas yang dilakukan dengan baik.
 - Kepercayaan untuk diberikan tanggung jawab serta wewenang yang lebih besar dari yang telah diperoleh guru. Tanggung jawab bukan saja atas

pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan orang sebagai suatu potensi.

- Pekerjaan atau tugas yang telah memberikan perasaan kepuasan itu sendiri, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi guru.

- Kemungkinan untuk berkembang, meningkatkan keterampilan dan keahliannya. Selain itu guru dapat mempelajari keahlian baru atau memperoleh wawasan yang baru, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya

3. Dari *Hygiene*, Indikator yang kaitannya paling besar dengan Ketidakpuasan Kerja adalah

- Gaji untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarga guru.
- Perasaan aman ketika bekerja, disini tidak saja berhubungan dengan perasaan aman ketika bekerja, tetapi juga berhubungan dengan ketidakpastian dari keamanan kerja seperti masa jabatan dan kestabilan sekolah.
- Kondisi kerja yang aman, nyaman dan tenang serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Dengan kondisi kerja yang nyaman guru akan merasa aman dan produktif dalam bekerja. Kondisi kerja yang termasuk dalam kategori ini adalah kondisi fisik tempat kerja, jumlah

pekerjaan atau fasilitas yang tersedia untuk mengerjakan pekerjaan.

Yaitu ventilasi, lampu, peralatan, tempat dan lingkungan.

- Kebijakan sekolah, yaitu kebijakan pimpinan kepada guru sebagai suatu keutuhan dan totalitas.
- Terciptanya hubungan yang akrab, kekeluargaan dan saling mendukung baik itu hubungan antara sesama atau dengan atasan.

5.2 Saran

5.2.1. Saran Teoritis

Saran teoritis yang dapat diberikan dari hasil penelitian adalah:

1. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang dapat mendukung dan menghambat Kepuasan Kerja pada guru dengan menggalinya lebih dalam melalui wawancara
2. Bagi penelitian mendatang hendaknya instrumen penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik agar dapat meneliti hubungan antara aspek-aspek kepuasan kerja dengan kepuasan kerja itu sendiri.
3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengambil sampel hanya pada yang menjabat sebagai guru. Tidak termasuk pada kepala sekolah.

5.2.2 Saran Praktis

Saran praktis yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Disarankan kepada yayasan sekolah “X” untuk lebih memperhatikan peraturan sekolah yang diterapkan kepada guru agar guru lebih dapat termotivasi dalam bekerja.

2. Disarankan kepada yayasan sekolah “X” untuk meningkatkan fasilitas seperti lab komputer, ruangan guru untuk mendukung kinerja guru agar dapat mencegah ketidakpuasan kerja.
3. Disarankan kepada guru untuk lebih sering berkomunikasi antara sesama guru dengan mengadakan acara kebersamaan seperti wisata guru-guru ke suatu tempat untuk lebih mengenal masing-masing guru.