

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas mengenai simpulan dan saran yang merupakan temuan akhir penelitian ini. Simpulan dan saran disajikan berdasarkan pada hasil analisis data. Pada bab ini pula, peneliti mengajukan simpulan, saran dan keterbatasan penelitian berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan dari bab sebelumnya maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Setiap staf pengajar (guru) di SMK Teknologi Industri Pembangunan Cimahi memiliki *view job as calling* yang baik, hal ini ditunjukkan oleh *mean* sebesar 4.02 yang diperoleh melalui perhitungan dari kuesioner *view job as calling*.
2. Setiap staf pengajar (guru) di SMK Teknologi Industri Pembangunan Cimahi memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik, hal ini ditunjukkan oleh *mean* sebesar 3.89 yang diperoleh melalui perhitungan dari kuesioner kepuasan kerja.
3. Dari analisis korelasi, diperoleh hasil 0.667 yang artinya terdapat hubungan korelasi yang cukup berarti antara *view job as calling* terhadap kepuasan kerja.
4. Dari penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil sig sebesar 0.000 dimana hasil tersebut sig < 0.05 sehingga H₀ ditolak, dan hipotesis terjawab, yaitu *view job as calling* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Dapat disimpulkan bahwa *view job as calling* berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 43.8% dan sisanya 56.2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Menurut Hariandja (2002), faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain *view job as calling*, yaitu:

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- e. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
- f. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi sekolah, yaitu sebagai berikut.

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pengelola sekolah ketika hendak merekrut dan menyeleksi kandidat guru, dengan mempertimbangkan “aspek” panggilan hidup menjadi seorang guru sebagai standar persyaratan penerimaan seorang guru di sekolah tersebut.
2. Menjadi seorang guru bukanlah suatu profesi “sambilan”, namun merupakan sebuah profesi atau panggilan hidup seseorang. Hal ini penting karena panggilan hidup mempengaruhi kepuasan kerja, terbukti dari fakta yang ada di lapangan apabila seorang guru tidak memiliki panggilan hidup untuk menjadi seorang guru dan melihat pekerjaannya sebagai pekerjaan “sambilan” maka akan mengalami ketidakpuasan kerja yang ditunjukkan dengan menurunnya produktivitas kinerja sebagai seorang guru seperti ketidakmampuan dalam mengajar.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari beberapa keterbatasan, sehingga peneliti menyertakan saran pada penelitian yang akan datang.

1. Penelitian ini hanya fokus pada staf pengajar (guru) di SMK Teknologi Industri Pembangunan Cimahi sebagai subyek penelitian, sehingga hasil penelitian ini hanya bisa menggambarkan kondisi staf pengajar (guru) di SMK Teknologi Industri Cimahi, diharapkan penelitian selanjutnya bisa di terapkan dalam skala industrial.
2. Penelitian ini hanya membahas tentang kepuasan kerja saja. Diharapkan penelitian yang akan datang membahas faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja selain *view job as calling*, yaitu jenis pekerjaan rekan kerja,

diperlakukan dengan hormat dan adil, keamanan kerja, peluang menyumbangkan ide/saran, gaji/upah, pengakuan akan kinerja, kesempatan maju.