

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji model kepuasan kerja dan untuk mengetahui pengaruh ambiguitas dan konflik peran secara langsung terhadap kepuasan kerja dan secara tidak langsung dimediasikan oleh *burnout*. Berdasarkan hasil dari *uji fitness model* (lihat Tabel 4.5), maka dapat disimpulkan bahwa model kepuasan kerja yang diterima yaitu model B. Berikut merupakan beberapa temuan studi ini:

1. Para guru SKKB memiliki tingkat konflik peran dan *burnout* yang relatif rendah secara berturut-turut ( $M = 1,407$  dan  $M = 1,609$ , lihat Tabel 4.4), sedangkan ambiguitas peran dan kepuasan kerja relatif moderat secara berturut-turut ( $M = 2,681$ ;  $M = 3,68$ , lihat Tabel 4.4).
2. Nilai koefisien regresi antara ambiguitas peran dengan burnout sebesar 0,197. Hal ini menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh sebesar 19,7% terhadap ambiguitas peran dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Nilai koefisien regresi antara ambiguitas peran dengan kepuasan kerja sebesar 1,106. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 110,6% terhadap ambiguitas peran dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
4. Nilai koefisien regresi antara burnout dengan kepuasan kerja sebesar 0,779. Hal ini menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh sebesar 77,9% terhadap kepuasan kerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Konflik peran memengaruhi *burnout* ( $r = 0,571$ ;  $p = \leq 0,01$ , lihat Tabel 4.4), serta memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,197. Hal ini menunjukkan *burnout* memiliki pengaruh sebesar 19,7% terhadap konflik peran dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain (lihat Tabel 4.6).
6. Kepuasan kerja memiliki korelasi negatif terhadap ambiguitas peran ( $r = -0,591$ ;  $p = \leq 0,05$ , lihat Tabel 4.4).
7. Variabel Kontrol jenis kelamin dan lama bekerja menunjukkan hubungan negatif terhadap ambiguitas peran yang signifikan pada tingkat 0,05 (lihat Tabel 4.4).

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Jumlah sampel dalam penelitian ini tidak memenuhi syarat *Maximum Likelihood Estimation (MLE)* yang direkomendasikan antara 100-200 sampel (Hair *et al.*, 1998:605)
2. Subjek dalam penelitian ini hanya para guru dan staf di Sekolah Kristen Kalam Kudus, Bandung.

## 5.3 Saran

### 5.3.1 Saran bagi peneliti mendatang

1. Untuk pengambilan sampel yang menggunakan syarat *Maximum Likelihood Estimation (MLE)* sebaiknya berjumlah minimum 100 (Ferdinand, 2002), bahkan mencapai 200-500 sampel (Hair *et al.*, 1998) untuk mencegah hasil perhitungan yang sensitif terhadap jumlah sampel.

2. Sebaiknya subjek dalam penelitian ini tidak hanya para staf dan para guru di Sekolah Kristen Kalam Kudus, Bandung, melainkan berbagai sekolah dan atau lintas industri.

### **5.3.2 Saran bagi Sekolah Kristen Kalam Kudus, Bandung**

1. Pihak sekolah sudah cukup baik dalam memperhatikan para guru, itu dikarenakan nilai *mean* dalam konflik peran dan *burnout* relatif rendah. Artinya dalam hal konflik para guru dan rasa kelelahan dalam bekerja yang berlebihan jarang terjadi. Namun demikian pihak manajemen sekolah harus tetap memelihara tingkat konflik peran dan *burnout* yang rendah. Untuk menghindari konflik pihak manajemen dapat meningkatkan komunikasi dalam berbagai hal seperti: pembuatan peraturan dalam lingkungan sekolah, memberikan sarana-sarana yang mendukung dalam kegiatan belajar mengajar, dan menyamakan misi dan visi sekolah bersama. Sedangkan untuk memelihara tingkat *burnout* yang rendah, maka pihak manajemen harus menghindari rasa lelah secara fisik maupun emosional, rasa disingkirkan dalam lingkup sekolah, rasa bosan, rasa dipermasalahkan, rasa cemas, rasa dikecewakan & dibenci oleh orang-orang dan sebagainya.
2. Pihak sekolah harus segera menangani ambiguitas peran jika terjadi di lingkungan sekolah, itu dikarenakan tingkat *mean* ambiguitas peran relatif moderat. Dengan kata lain, ketika terjadi ketidakjelasan peran segerakan diselesaikan. Untuk menghindari ambiguitas peran maka pihak manajemen sekolah dapat melakukan beberapa hal seperti: pembagian tugas yang jelas, memberitahukan prestasi atau kinerja para guru yang sebenarnya, dan memberikan informasi yang cukup agar tugas yang ditugaskan dilakukan secara efektif.

3. Pihak sekolah juga sudah cukup baik dalam memberikan kepuasan kerja kepada para guru dan staf, itu terlihat dari tingkat *mean* yang relatif moderat, namun hal ini tetap harus ditingkatkan. Cara-cara untuk meningkatkan kepuasan kerja, pihak manajemen harus dapat lebih jeli melihat kebutuhan para guru dan staf.