

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan keamanan kerja terhadap kepuasan kerja guru pada Perguruan Diniyyah Al-Azhar Jambi. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,049 > 1,983$). Maknanya, apabila semakin baiknya keamanan kerja maka akan berakibat pada semakin tingginya kepuasan kerja dan sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru pada Perguruan Diniyyah Al-Azhar Jambi. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,801 > 1,983$). Maknanya, apabila semakin baiknya iklim organisasi maka akan berakibat pada semakin tingginya kepuasan kerja dan sebaliknya.
3. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan keamaann kerja terhadap iklim organisasi pada Perguruan Diniyyah Al-Azhar Jambi. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,495 > 1,983$). Maknanya, apabila semakin baiknya keamanan kerja maka akan berakibat pada semakin baiknya iklim organisasi dan sebaliknya.

4. Terdapat pengaruh tidak langsung keamanan kerja terhadap kepuasan kerja guru dengan iklim organisasi sebagai variabel moderator pada Perguruan Diniyyah Al-Azhar Jambi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji Sobel Test yaitu nilai t sebesar 3,614, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.786 > 1.983$ dengan tingkat signifikansi 5% sehingga membuktikan bahwa variabel iklim organisasi mampu memediasi pengaruh keamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Maknanya, variabel iklim organisasi juga dapat memperkuat pengaruh keamanan kerja terhadap kepuasan kerja guru dan apabila semakin baiknya iklim organisasi, maka akan berakibat pada semakin tingginya kepuasan kerja guru.

5.2 Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian yang telah diperoleh dan pembahasan yang ada, maka implikasi dalam hasil penelitian ini adalah bahwa iklim organisasi secara tidak langsung memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pratiwi, Chiar, & Sukmawati, 2015; dan Astuti, 2017) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Begitu pula keamanan kerja dapat memberikan pengaruh jika diikuti dengan iklim organisasi yang baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Utama, dkk, 2015; Ridho & Syamsuri, 2018) yang menunjukkan bahwa keamanan kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Semakin aman aman perasaan pegawai dalam bekerja dan didukung kondisi kerja yang kondusif, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan

oleh pegawai administrasi kontrak. Oleh karenanya, perlu adanya perhatian yang lebih dalam sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja guru khususnya melalui keamanan kerja dan iklim organisasi. Misalnya yaitu pada pihak sekolah memberikan pelatihan tentang keamanan kerja dan juga dengan memberikan motivasi-motivasi kepada para guru agar dapat menciptakan iklim organisasi yang baik.

Bagi Kepala sekolah hendaknya dapat terus mengoptimalkan tingkat keamanan kerja dan iklim organisasi yang saat ini sudah tergolong baik. Sehingga cara-cara yang telah dilakukan sebelumnya untuk dapat meningkatkan kedua hal tersebut dapat digunakan kembali dan semakin ditingkatkan. Salah satunya bisa dilakukan dengan memberikan suasana kerja yang menyenangkan.

Bagi Guru hendaknya juga dapat semakin mudah untuk diajak bekerjasama dalam menciptakan keamanan kerja dan iklim organisasi yang ada. Sehingga kepuasan kerja juga akan menjadi meningkat. Hal ini bisa dilakukan dengan selalu menjaga komunikasi yang baik dengan atasan, sesama guru, siswa, dan semua orang yang terlibat.

Bagi Peneliti Selanjutnya yang akan meneliti dengan permasalahan yang sama disarankan untuk dapat memilih subjek penelitian dengan karakteristik yang berbeda dan dapat meneliti variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru selain variabel keamanan kerja dan iklim organisasi. Sehingga dapat semakin mengembangkan ilmu pengetahuan.

Batasan Penelitian yang ada dalam penelitian ini adalah terkait variabel yang dapat diteliti hanya sebatas keamanan kerja dan iklim organisasi. Sedangkan masih banyak variabel lain yang masih dapat diteliti yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, hal ini dapat menjadi rekomendasi bagi yang ingin melakukan penelitian lanjutan atau dapat juga dengan mengembangkan dan melanjutkan penelitian ini namun menggunakan metode penelitian yang lain.