

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru honorer pada SMA Negeri Tanjung Jabung Barat sebesar 56% dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru honorer pada SMA Negeri Tanjung Jabung Barat sebesar 52,1% dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru honorer pada SMA Negeri Tanjung Jabung Barat sebesar 46,5% dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dan secara simultan antara lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru honorer pada SMA Negeri Tanjung Jabung Barat sebesar 62,3% dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05.

Penting untuk diingat bahwa pengalaman dan persepsi setiap guru honorer dapat bervariasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan kepuasan kerja harus bersifat kontekstual dan disesuaikan dengan kondisi unik di SMA Negeri tersebut. Analisis reguler dan komunikasi terbuka dengan para guru honorer dapat membantu sekolah menyesuaikan dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah :

1. **Saran Teoritis**

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini sumber-sumber dan referensi yang terkait secara langsung dengan penelitian yang digunakan masih kurang minimnya temuan literatur atau jurnal yang membahas terkait dengan permasalahan guru honorer , sehingga pembahasan terkait kepuasan kerja guru honorer menjadi terbatas. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya agar lebih memperbanyak lagi sumber-sumber dan referensi yang akurat terkait dengan permasalahan yang diangkat. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya lebih meningkatkan referensi-referensi yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru honorer khususnya tentang lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja, Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya waktu yang digunakan untuk meneliti dan mengumpulkan data lebih diperpanjang agar dapat mendapatkan hasil yang lebih akurat. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh atasan atau institusi.

- a. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, untuk itu sebaiknya lingkungan kerja lebih diperhatikan lagi guna untuk memenuhi kepuasan kerja guru di dalam sekolah tersebut. Bagi pihak sekolah, sebaiknya memperhatikan lingkungan sekitarnya disekolah agar para guru merasa nyaman dan betah dengan masa kerja atau beban kerja selama berada disekolah. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan guru dalam bekerja, apabila lingkungan kerja mendukung maka akan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi para guru sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi.
- b. Budaya Organisasi dapat mempengaruhi kepuasan guru dalam bekerja, apabila budaya organisasi yang diciptakan antar anggota guru maka akan mendukung dan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi para guru sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi.
- c. Motivasi yang tinggi akan menghasilkan kepuasan bagi para guru apabila diberikan secara terus menerus, untuk itu diharapkan agar

motivasi lebih diperhatikan lagi guna menjaga semangat kerja bagi para guru sehingga mereka puas dalam bekerja. Bagi pihak sekolah, dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru maka yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan kepada guru yang dianggap berprestasi.

- d. Dari hasil penelitian ini, menunjukkan adanya banyak faktor kepuasan kerja para guru honorer, sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja baik secara fisik seperti penerangan, pewarnaan, kebersihan, perputaran udara, keamanan dan kebisingan maupun non fisik seperti suasana kerja, hubungan antar sesama dan hubungan antar guru dengan pimpinan demi kenyamanan guru dalam bekerja guna menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan mampu meningkatkan produktifitas kerja guru sehingga sekolah dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi sekolah perlu adanya upaya meningkatkan budaya organisasi dan motivasi kerja pegawai secara kontinu dan bertahap, Kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi sederhana dalam pertimbangan kebijakan yang ada, sehingga pembaharuan pola untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dapat berjalan dengan baik.

2. Saran praktis

Bagi pihak sekolah khususnya SMA disarankan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan guru khususnya guru honorer seperti lingkungan kerja, hubungan antar guru dan kepala sekolah serta staff SMA, dan lebih meningkatkan motivasi kerja seluruh staff sekolah. Diharapkan kepada Pemerintah untuk dapat meningkatkan kerja sama dengan pihak sekolah seperti SMA agar kepuasan kerja pada guru honorer dapat ditingkatkan dengan karena Kepuasan kerja yang rendah akan mempengaruhi kinerja serta komitmen atau keterikatan guru honorer pada pekerjaannya.