

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis tentang penelitian "Pengaruh Kepemimpinan Dan Manajemen Konflik Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMA Kota Jambi" dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini menunjukkan semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tinggi kepuasan kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Indikator yang memiliki bobot paling tinggi adalah KP4, yaitu "*Kepala sekolah secara rutin mengevaluasi kinerja guru dan memberikan umpan balik yang konstruktif.*" Hal ini memperkuat peran kepala sekolah sebagai supervisor, sebagaimana dijelaskan oleh Mulyasa (2005), yang menyatakan bahwa kepala sekolah wajib melakukan evaluasi terhadap kinerja guru secara berkala untuk meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pembelajaran. Evaluasi yang terstruktur dan diikuti dengan umpan balik yang membangun membuat guru merasa dihargai dan dipandu dalam perbaikan.
2. Manajemen Konflik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini menunjukkan kepala sekolah yang mampu mengelola konflik dengan baik dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja guru. Manajemen konflik kepala sekolah juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Indikator yang memiliki bobot tertinggi adalah MK7, yaitu "*Kepala sekolah mampu mengidentifikasi konflik yang terjadi di antara guru dengan cepat dan tepat.*" Temuan ini sejalan dengan teori Wirawan (2013) yang menyebutkan bahwa efektivitas manajemen konflik sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mendeteksi konflik sejak dini agar tidak

berkembang menjadi destruktif. Kepala sekolah yang responsif dalam membaca potensi konflik akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan nyaman.

3. Kepemimpinan (X1) dan Manajemen Konflik (X2) memiliki pengaruh peningkatan secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara simultan atau bersamaan. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa kombinasi antara kedua variabel yaitu Kepemimpinan dan Manajemen Konflik ini sangat penting dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Guru. Kepuasan kerja guru dipengaruhi secara simultan oleh kepemimpinan dan manajemen konflik kepala sekolah. Indikator tertinggi pada variabel kepuasan kerja adalah KK2, yaitu *“Pekerjaan yang saya lakukan di sekolah memberikan tantangan yang positif dan memperkaya pengalaman profesional saya.”* Hal ini didukung oleh teori Herzberg (1959) dalam Two Factor Theory, yang menyatakan bahwa tantangan kerja merupakan faktor motivasional yang mampu meningkatkan kepuasan kerja. Guru yang menghadapi pekerjaan menantang akan merasa lebih berkembang secara profesional dan cenderung puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan teori penelitian terdahulu yang relevan temuan ini menegaskan pentingnya peran kepala sekolah dalam mengelola organisasi pendidikan, baik melalui gaya kepemimpinan maupun manajemen konflik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model ini layak digunakan untuk menjelaskan fenomena kepuasan kerja guru dalam konteks sekolah yang diteliti.

5.2 Implikasi

Hasil penelitian ini mengimplikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru, kepala sekolah harus mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang efektif dan kemampuan dalam manajemen konflik. Implementasi kedua hal ini secara bersamaan akan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan produktif di lingkungan sekolah. Sekolah sebagai instansi pendidikan harus memprioritaskan pelatihan kepemimpinan dan manajemen

konflik bagi kepala sekolah agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

5.3 Saran

1. Bagi Kepala Sekolah: Disarankan untuk terus meningkatkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif, serta menyelesaikan konflik secara profesional dan adil guna menciptakan iklim kerja yang harmonis.
2. Bagi Guru: Diharapkan dapat memberikan masukan secara konstruktif kepada pimpinan sekolah dan terlibat dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang positif.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya: Disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, motivasi kerja, atau lingkungan kerja sebagai variabel bebas dalam penelitian pengaruh terhadap kepuasan kerja, guna memperkaya hasil penelitian dan memperluas pemahaman tentang faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru.