**BAB V**

**PENUTUP**

1. **Simpulan**

 Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian yang menunjukkan nilai korelas parsial yaitu 0,478, koefisien determinasi *R Square* = 0,444 dengan signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa 44,4% kepuasan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi secara signifikan. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan guru maka semakin tinggi pula kinerjanya.
2. Stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian yang menunjukkan nilai korelasi parsial yaitu -0,101, koefisien determinasi *R Square* = 0,006 dengan signifikan sebesar 0,587 > 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi. Hal ini berarti bahwa meskipun guru cukup mengalami stres terhadap pekerjaannya tetapi tidak mempengaruhi kinerjanya, sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi. Berdasarkan nilai $F\_{hitung}$ > $F\_{tabel} $yaitu 18,000 > 3,195, tabel koefisien

determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,421 atau 42,1%. Artinya, pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel kepuasan kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y) sebesar 42,1% sedangkan sisanya, 57,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang perlu diketahui dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

1. **Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, akan membawa implikasi sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja telah terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja guru. Hal ini berimplikasi pada perlunya upaya peningkatan kepuasan kerja guru dengan menciptakan suasana yang dapat menunjang peningkatan kepuasan kerja guru misalnya dengan menyediakan sarana dan peralatan pembelajaran; menciptakan hubungan yang harmonis di antara guru melalui berbagai kegiatan informal; mendukung guru untuk mengembangkan dirinya; dan menciptakan pekerjaan yang menantang.
2. Stres kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berimplikasi pada perlunya penanganan stres kerja. Hal ini berarti jika stres kerja meningkat maka kinerja guru akan menurun dan sebaliknya stres kerja menurun maka kinerja guru akan meningkat.
3. **Saran**

 Sehubungan dengan implikasi dan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan berbagai keterbatasan yang dimiliki peneliti dalam melakukan penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan yakni sebagai berikut:

1. Bagi Pendidik

Guru perlu menangani stres kerja yang dihadapinya agar tidak berkelanjutan, walaupun stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja akan tetapi hal tersebut bisa saja mempengaruhi kinerja apabila guru tidak memanajemen stres dengan baik.

1. Bagi Sekolah

Sekolah perlu meningkatkan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dengan harapan kinerja guru akan meningkat. Hal tersebut perlu dilakukan karena lingkungan sekolah bisa saja menjadi penyebab ketidakpuasan guru.

1. Bagi Peneliti Lainnya

 Perlu diadakan penelitian lanjutan terkait faktor-faktor apa saja yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dan faktor-faktor penyebab terjadinya stres kerja serta faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja guru. Sehingga penelitian tentang kepuasan kerja dan stres kerja dengan kinerja guru lebih berkembang lagi dan manfaatnya bisa dirasakan oleh khalayak ramai.