

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dengan sampel penelitian guru SMAN A Kota Depok Provinsi Jawa Barat dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Affiliation* memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ini berarti semakin baik hubungan guru SMAN A Depok dengan rekan kerja dan atasannya (*Affiliation*) maka semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Dawn G. Eaton (1998) juga menunjukkan hasil yang sama. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika guru merasa bisa mempercayai rekan kerja untuk memberikan bantuan ketika membutuhkannya, merasa sering menerima dorongan semangat dari rekan kerja saya, merasa bahwa rekan kerja sering memberikan tanggapan terhadap pandangan dan pendapat yang diberikan, merasa memiliki banyak teman diantara rekan kerja di dalam organisasi, merasa tidak pernah sendirian di tempat kerja, dan merasa diterima oleh rekan kerjanya akan memberikan pengaruh positif bagi kepuasan kerja para guru SMAN A Kota Depok.
2. *Staff Freedom* memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Ini berarti semakin besar otonomi yang dimiliki oleh guru SMAN A Depok dalam melakukan tugasnya (*Staff Freedom*) maka kepuasan kerja akan berkurang. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika guru merasa jarang diberikan arahan yang membatasi otonomi yang dimiliki guru, merasa bahwa terdapat sedikit peraturan yang harus diikuti ketika mengajar, merasa tidak diharapkan untuk menggunakan buku text dan bahan pelajaran tertentu, merasa diizinkan untuk melakukan apa yang saya inginkan di dalam kelas, merasa tidak diharapkan untuk mengikuti metode atau gaya mengajar tertentu, dan merasa tidak diharapkan untuk

mengendalikan kelas dengan sangat tegas akan memberikan pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja para guru SMAN A Kota Depok. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Dawn G. Eaton (1998) menunjukkan hasil berbeda dimana *Staff Freedom* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. *Participatory Decision Making* memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi partisipasi guru SMAN A Depok dalam pengambilan keputusan maka kepuasan kerja mereka akan semakin tinggi pula. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika guru merasa sering diberikan pertanyaan untuk turut berpartisipasi dalam pembuatan keputusan mengenai peraturan administratif dan prosedur, merasa tidak harus menghubungi pimpinan hanya untuk melaporkan masalah yang kecil, merasa bahwa keputusan mengenai kebijakan dalam organisasi tidak sepenuhnya ditetapkan oleh pimpinan, merasa dapat melakukan sesuatu tanpa harus mendapatkan persetujuan dari pimpinan, merasa memiliki banyak peran dalam sekolah ini, dan merasa terdorong untuk membuat keputusan-keputusan walaupun tidak diminta oleh pimpinan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja para guru SMAN A Kota Depok. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Dawn G. Eaton (1998) menunjukkan hasil berbeda dimana *Staff Freedom* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. *Innovation* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan yang innovative dan terbuka untuk ide-ide baru yang berbeda tetapi hal ini tidak berdampak terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja para guru SMAN A Depok. Penelitian ini menunjukkan bahwa walaupun guru merasa bahwa tidak sulit untuk mengubah sesuatu di tempat kerja, merasa bahwa tidak terdapat penolakan yang besar terhadap proposal untuk mengubah kurikulum, merasa terdapat banyak percobaan terhadap pendekatan dalam melakukan proses mengajar, merasa banyak rekan kerja yang menyukai ide perubahan, merasa ide yang baru

dan berbeda selalu dicoba di dalam sekolah, dan merasa bahwa materi-materi kurikulum yang baru sering digunakan di dalam sekolah hal ini tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja para guru SMAN A Kota Depok. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Dawn G. Eaton (1998) juga menunjukkan hasil yang sama.

5. *Resource Adequacy* memberikan pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi *Resource Adequacy* akan berdampak menurunnya kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika guru merasa bahwa perpustakaan tempat mengajar cukup menyediakan pilihan buku-buku secara periodik, merasa terdapat fasilitas dan pelayanan *duplicating* yang memadai, merasa terdapat fasilitas yang memadai untuk melakukan aktivitas pembelajaran di dalam kelas, merasa bahwa organisasi cukup menyediakan peralatan dan *resource* yang dibutuhkan, dan merasa bahwa *Media equipment* dan peralatan multimedia tersedia ketika diperlukan akan memberikan pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja para guru SMAN A Kota Depok. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Dawn G. Eaton (1998) menunjukkan hasil berbeda dimana *Resource Adequacy* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
6. *Professional interest* memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kesempatan guru SMAN A Depok untuk menghadiri seminar pengembangan karir dan berdiskusi mengenai metode pengajaran dan pengembangan karir dengan rekan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika guru merasa bahwa terdapat kesempatan yang besar untuk mengikuti seminar/pelatihan, merasa tertarik untuk mengetahui apa yang terjadi terhadap sesama kolega, merasa tertarik untuk belajar dari rekan kerja mereka, merasa perhatian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh rekan kerja, merasa tertarik untuk berdiskusi mengenai metode dan strategi pengajaran dengan rekan kerja, dan merasa tertarik untuk berbicara mengenai pengajaran dan pengembangan karir dengan rekan kerja akan

memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja para guru SMAN A Kota Depok. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Dawn G. Eaton (1998) juga menunjukkan hasil yang sama.

Tabel 5.1 Hasil Uji Hipotesa

Hipotesis	Deskripsi	Kesimpulan
H1	Ada pengaruh positif antara <i>Affiliation</i> dengan kepuasan kerja.	H1 diterima
H2	Ada pengaruh positif antara <i>Staff freedom</i> dengan kepuasan kerja.	H2 ditolak
H3	Ada pengaruh positif antara <i>Participatory Decision Making</i> dengan kepuasan kerja.	H3 ditolak
H4	Ada pengaruh positif antara <i>Innovation</i> dengan kepuasan kerja.	H4 ditolak
H5	Ada pengaruh positif antara <i>Resource Adequacy</i> dengan kepuasan kerja.	H5 ditolak
H6	Ada pengaruh positif antara <i>Professional Interest</i> dengan kepuasan kerja.	H6 diterima

Sumber : Hasil penelitian (diolah oleh peneliti)

Kesimpulan lain yang dapat diambil dari hasil penelitian ini berdasarkan hasil perhitungan rata-rata skor masing-masing variabel adalah:

- Hubungan guru SMAN A Depok dengan rekan kerja dan atasannya (*Affiliation*) adalah tinggi.
- Otonomi yang dimiliki oleh guru SMAN A Depok dalam melakukan tugasnya (*Staff Freedom*) berkisar antara rendah sampai tinggi.
- Partisipasi dalam pengambilan keputusan (*Participatory Decision Making*) guru SMAN A Depok berkisar antara rendah sampai tinggi.
- Lingkungan yang inovatif dan terbuka untuk ide-ide baru yang berbeda (*Innovation*) SMAN A Depok berkisar antara rendah sampai tinggi.

- Ketersediaan sumber daya (*Resource Adequacy*) guru SMAN A Depok adalah tinggi.
- Kesempatan guru SMAN A Depok untuk menghadiri seminar pengembangan karir dan berdiskusi mengenai metode pengajaran dan pengembangan karir dengan rekan kerja (*Professional Interest*) berkisar antara rendah sampai tinggi.
- Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) guru SMAN A Depok berkisar antara rendah sampai tinggi.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk SMAN A Kota Depok

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja guru SMAN A Kota Depok dipengaruhi secara signifikan oleh hubungan dengan rekan kerja dan atasannya (*Affiliation*), Otonomi yang dimiliki dalam melakukan tugasnya (*Staff Freedom*), Partisipasi dalam pengambilan keputusan (*Participatory Decision Making*), Ketersediaan sumber daya (*Resource Adequacy*), dan kesempatan untuk menghadiri seminar pengembangan karir dan berdiskusi mengenai metode pengajaran dan pengembangan karir dengan rekan kerja (*Professional Interest*). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan variabel-variabel ini secara lebih dalam sehingga organisasi bisa meningkatkan kepuasan kerja para guru dengan melihat kelima dimensi iklim organisasi ini.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Apabila ada pihak yang akan melakukan penelitian dengan topik yang serupa, disarankan agar memperbesar populasi agar diperoleh ukuran sampel (*sample size*) yang lebih besar. Memperbesar populasi diperlukan agar sampel penelitian tidak hanya terdiri dari satu organisasi saja, tetapi terdiri lebih dari satu organisasi. Hal ini penting dilakukan untuk mengetahui apakah hasil penelitian ini konsisten apabila responden penelitian tidak hanya berasal dari satu organisasi saja. Selain itu, di dalam penelitian ini yang dijadikan sampel penelitian adalah pegawai publik/pemerintahan atau PNS. Sehingga apabila akan dilakukan penelitian dengan topik yang serupa, menjadikan pegawai swasta dan atau

kombinasi antara pegawai swasta dengan pegawai publik/pemerintahan sebagai sampel penelitian penting dilakukan. Hal ini diperlukan untuk mengetahui apakah hasil penelitian ini konsisten apabila bukan PNS yang dijadikan sampel. Apakah hasil penelitian konsisten jika sampel merupakan kelompok homogen yang bukan PNS atau kelompok heterogen yang merupakan kombinasi antara PNS dengan pegawai swasta.

Penelitian ini memiliki kelemahan karena tidak mencoba mencari alasan atau penyebab mengapa iklim organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan atau memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Data semata-mata dikumpulkan lewat kuesioner saja. Sehingga apabila ada pihak yang berminat menganalisis lebih lanjut topik ini, disarankan untuk melakukan pengumpulan data secara kualitatif seperti melakukan *in-depth interview* dan *focus group discussion*. Tujuannya untuk mengelaborasi sebab-sebab yang mendasari hasil temuan, sehingga hasil penelitian bisa lebih komprehensif.

