

BAB V

SIMPULAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika dengan dilatar belakangi adanya persoalan yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru SMK Bina Karya 2 Karanganyar. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja non fisik maka kepuasan kerja guru SMK Bina Karya 2 Karanganyar semakin tinggi.
2. *Ethical leadership* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik *ethical leadership* maka kepuasan kerja guru SMK Bina Karya 2 Karanganyar semakin tinggi.
3. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik komunikasi maka kepuasan kerja guru SMK Bina Karya 2 Karanganyar semakin tinggi.
4. Terdapat pengaruh secara bersama-sama lingkungan kerja non fisik, *ethical leadership* dan komunikasi pada kepuasan kerja guru SMK Bina Karya 2 Karanganyar semakin tinggi.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini menjelaskan bahwa 89% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik, *ethical leadership* dan komunikasi. Oleh karena itu, kepada peneliti selanjutnya disarankan mengambil variabel lain

yang tidak ada dalam penelitian ini serta menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Penelitian ini terbatas pada perhitungan pengaruh variabel, untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan analisis persamaan struktural agar hasil penelitian lebih maksimal.

5.3 Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi praktis sebagai berikut:

1. Manajemen organisasi perlu meningkatkan kerja guru yang optimal dan mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang ada untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing seperti mendukung para bawahan dalam menyelesaikan suatu persoalan dengan melibatkan diri dan memberi pujian terhadap hasil kerjanya seperti pemberian upah dan tunjangan tambahan.
2. Kepemimpinan etis bermanfaat untuk memperkuat kepuasan kerja guru. Hal ini berarti bahwa guru merasakan kepuasan yang lebih

besar di sekolahnya ketika mereka merasakan kepemimpinan etis yang lebih tinggi. Kepala sekolah sebagai orang yang dapat diandalkan, memperlakukan guru dengan adil, dan menerima mereka tanpa prasangka buruk berpengaruh positif terhadap persepsi guru terhadap pekerjaannya sendiri. Kepala sekolah hendaknya lebih adil dalam perlakuan seperti mendorong untuk memiliki sifat saling memaafkan pada konflik yang terjadi dalam organisasi dan memberikan pemberdayaan yang lebih baik kepada para bawahan.

3. Komunikasi merupakan salah satu aspek yang mendorong kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru didalam organisasi. Komunikasi antara atasan dan bawahan dan antara rekan guru menjadi hal yang penting untuk diperhatikan karena komunikasi menjadi sumber informasi dari pemberi informasi dan penerima informasi apabila informasi yang diterima memiliki dampak yang positif tentu akan meningkatkan kepuasan kerja seorang guru. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan juga sesama rekan guru akan memberikan pemahaman secara tepat dan jauh dari kesalahpahaman sehingga hubungan yang terjadi dalam organisasi akan semakin baik.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada bab-bab terdahulu maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Penelitian ini memungkinkan konseptualisasi kerangka teoritis kepuasan kerja dengan memasukkan lingkungan kerja non fisik, *ethical leadership* dan komunikasi sebagai faktor penting untuk mengetahui kepuasan kerja guru.
2. Temuan ini memungkinkan peneliti lain untuk menerapkan kerangka studi pada objek lain dan lebih spesifik mengenai dimensi dari kepuasan kerja. Selain itu, kerangka kerja ini dapat diterapkan pada perusahaan atau organisasi untuk mengetahui kepuasan kerja karyawannya.

