

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka simpulan yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa faktor ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru sekolah dasar di Yayasan Yohannes Gabriel Perwakilan II – Surabaya, terbukti.
2. Hipotesis 2 dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa Faktor intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru sekolah dasar di Yayasan Yohannes Gabriel Perwakilan II – Surabaya
3. Hipotesis 3 dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa Kompleksitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru sekolah dasar di Yayasan Yohannes Gabriel Perwakilan II – Surabaya
4. Faktor ekstrinsik, intrinsik, dan kompleksitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru sekolah dasar di Yayasan Yohannes Gabriel Perwakilan II – Surabaya.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian dan simpulan yang didapat, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

5.2.1. Saran Teoritis

Berdasarkan simpulan tersebut ditemukan bahwa faktor ekstrinsik, intrinsik, dan kompleksitas kerja berpengaruh rendah dan signifikan pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, saran teoritis yang dapat disampaikan adalah:

1. Hasil penelitian tersebut dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian tersebut dapat dilakukan dengan instrumen penelitian yang lebih dikembangkan dan diperdalam, serta menggunakan populasi lain yang berbeda dengan jumlah sampel yang lebih banyak.
2. Karena pengaruh ketiga faktor tersebut rendah, maka terdapat faktor-faktor lain di luar penelitian yang memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja guru yang belum diteliti.

5.2.2. Saran Praktis

1. Faktor-faktor ekstrinsik yang berpengaruh pada kepuasan kerja yaitu gaji, pengembangan kemampuan, rekan kerja, kondisi kerja, penguatan dari atasan, kebijakan, dan supervisi pimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peluang mengembangkan diri secara profesional merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi kepuasan kerja para guru. Oleh karena itu, yayasan disarankan merencanakan program-program pelatihan dan

pengembangan diri sebagai prioritas utama bagi kepentingan guru. Disediakan peluang lebih luas bagi para guru untuk mengembangkan diri melalui seminar, workshop, pelatihan, MGSD, dan KKG, baik yang diselenggarakan oleh yayasan maupun dari institusi lain. Para guru merasa termotivasi dan merasakan kepuasan kerja jika kebutuhan pengembangan diri mereka secara profesional dapat terpenuhi. Di sisi lain, situasi dan suasana kerja menjadi faktor penting pada kepuasan kerja. Untuk itu, yayasan sebaiknya berupaya menciptakan situasi dan kondisi sekolah yang nyaman dan menyenangkan, baik situasi fisik lingkungan sekolah maupun suasana kerja di sekolah. Kebersamaan dan keakraban dengan rekan kerja dapat diupayakan dengan pertemuan keakraban warga sekolah yang diagendakan secara rutin. Bentuk kegiatan Rekreasi bersama untuk guru dan karyawan, pertemuan keluarga, dan kegiatan doa bersama dapat dijadikan alternatif kegiatan sekolah.

2. Faktor intrinsik yang berpengaruh kuat pada kepuasan kerja sebagai hasil dari penelitian adalah para guru menikmati pekerjaan mereka, rasa tanggung jawab yang besar atas profesi sebagai guru, dan kesempatan mereka sebagai guru dapat menggunakan segala kemampuan dalam bekerja. Dalam hal ini yayasan disarankan berupaya menunjukkan kepercayaan penuh bagi guru untuk melaksanakan tugas mereka. Pemberian tanggung jawab yang disesuaikan dengan kemampuan seorang guru harus menjadi pedoman pemberian tugas. Pemberian tugas dan tanggung jawab yang disertai kepercayaan penuh membuat guru mengupayakan yang terbaik dalam melaksanakan tugas.

3. Kompleksitas kerja merupakan salah satu upaya yang baik untuk membuat guru berkembang dan meningkatkan kapasitas kerja mereka. Ditunjukkan dari hasil penelitian bahwa guru merasa puas karena mereka dapat melaksanakan tugas sebagai guru dengan menggunakan berbagai ketrampilan yang bervariasi. Selain itu para guru juga merasa puas bekerja karena mereka mendapat otonomi atau kebebasan untuk membuat beberapa keputusan tentang metode yang dipilih dan prioritas kerja mana yang dikerjakan. Sekali lagi kepercayaan dari pimpinan dapat menjadi penentu kepuasan kerja guru. Guru dapat bekerja lebih leluasa jika mendapat kepercayaan penuh dari pimpinan mereka. Yayasan sebaiknya melakukan supervisi, pendampingan, dan survei untuk menjamin hasil kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsemeri, H.A. (2016). *Factors affecting job satisfaction: An empirical study in the public sector of Saudi Arabia*. Melbourne-Australia: A Thesis.
- Arikunto, S. (2009). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baylor, K.M. (2010). *The influence of intrinsic and extrinsic job satisfaction factors and affective commitment on the intention to quit for occupations*. This document is a product of extensive research conducted at the Nova Southeastern University H. Wayne. Florida.
- Bazan, K. (2009). *Master of arts - In management consulting and organizational leadership*. Richfield, Minnesota : Adler Graduate School.
- Bektas, C. (2017). Business & management studies: *An International Journal*, Vol. 5, Issue: 3, 627-639.
- Brumels, K. & Beach, A. (2008). Professional role complexity and job satisfaction of collegiate certified athletic trainers. *Journal of Athletic Training*, 43(4): 373–378.
- Carrell, M.R., Jennings, D.F., & Heavrin, C. (1997). *Fundamentals of organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Cook, A.L. (2008). *Job satisfaction and job performance: Is the relationship spurious*. Texas: A Thesis.
- Cooper, C. (2006). The challenges of managing the changing nature of workplace stress. *Journal of Public Mental Health*, 5, 6-9.
- Davis, K. & Newstrom. (2004). *Perilaku dalam organisasi*, Edisi ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Decker, FH., Lauren D., Kojetin, H., & Bercovitz, TA. (2009). Intrinsic job satisfaction, overall satisfaction, and intention to leave the job among nursing assistants in nursing homes. *The Gerontologist*, Volume 49, Issue 5, pp. 596–610.
- Durianto, D., Sugiarto dan Sitinjak, T. (2001). *Strategi menaklukkan pasar melalui riset ekuitas dan perilaku merek*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Ernawati, P. (2007). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan bagian non marketing pt ford motor Indonesia)*. Semarang: Tesis.
- Ganzach, Y. (2003). Intelligence, education, and facets of job satisfaction. *Work and Occupations*, Vol. 30 No. 1, 97-122. Tel Aviv University: Sage Publications.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis*, 7th edition. New Jersey: Pearson International.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Joo, B.K. & Lim, T. (2009). The effects of organizational learning culture, perceived job complexity, and proactive personality on organizational commitment and intrinsic motivation. *Sage Journals of Leadership*, April 3, 2009.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2008). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kubicek, B. & Korunka, C. (2015). Does job complexity mitigate the effect of emotion-rule dissonance on employee burnout?. *Work & Stress*, 29:4, 379-400.
- Lee, T.J. (2017). *Relationship between intrinsic job satisfaction, extrinsic job satisfaction, and turnover intentions among internal auditors*. Walden University, Minnesota: A Dissertation.
- Lester, P.E. (1982). *Teacher Job Satisfaction Questionnaire*. Long Island University. Brookville; New York. In Victoria M. Hughes (2006). Teacher evaluation practices and teacher job satisfaction. Unpublished PhD Dissertation University of Missouri-Columbia
- Mafini, C. & Dlodlo, N. (2014). The relationship between extrinsic motivation, job satisfaction and life satisfaction amongst employees in a public organization. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40 (1), Art. #1166, 13 pages. South Africa.

- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The work design questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1321–1339.
- Nedelkoska, L. & Patt, A. (2015). Job complexity and lifelong learning. *Thematic Report*. LLLight in Europe Research Consortium, Zeppelin University, Germany.
- Noah, S.M. & Muhamad, M.H. (1999). Kepuasan bekerja di kalangan pegawai tadbir universiti putra malaysia, serdang, selangor. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum.* Vol. 7.
- Noe, R.A., Hollenbeck J.R., Gerhart B., & Wright, P.M. (2012). *Human resource management*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Onimole, S.O. (2015). Work design and job satisfaction. *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 5, No. 10.
- Panuju, A. (2003). Pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan unit produksi produksi pt. x Palembang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol. 1 No. 2.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Quick, J.C. & Nelson, D.L. (2013). *Principles of organizational behavior: Realities and challenges*. China: South-Western, Cengage Learning.
- Ramadhan, N. (2017). *Tugas, peran, kompetensi, dan tanggung jawab menjadi guru profesional*. Medan: Prosiding Seminar Nasional Tahunan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan.
- Reksoatmodjo, T.N. (2007). *Statistika untuk psikologi dan pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Robbins, S.P. (1998). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2011). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Russo, G. (2016). *Job complexity and skill developments in the workplace*. Finikas, Thessaloniki, Greece: A Paper.

- Saat, S, (2014). Guru: Status dan kedudukannya di sekolah dan dalam masyarakat. *Auladuna*, Vol. 1 No. 1: 102-113: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin. Makassar.
- Smerek, R.E. & Peterson, M. (2007). Examining herzberg theory: Improving job satisfaction among non-academic employees at a university. *Research in Higher Education*, Vol. 48, No. 2, 229-250.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thomas, A.K.W. (2000). *Intrinsic motivation at work*. San Francisco-USA: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Tsourela, M., Mouza, A.M., & Paschaloudis, D. (2008). Extrinsic job satisfaction of employees, regarding their intention to leave work position. A survey in small and medium enterprises. *MIBES* 2008, 249-261.
- Watson, A. M., Thompson, L. F., & Meade, A. W. (2007). *Measurement invariance of the job satisfaction survey across work contexts*. New York: A Paper presented at the 22nd Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology.
- Wood, J., Wallace J., & Zeffane, R.M. (2012). *Organizational behavior: A global perspective*. Australia: John Wiley & Sons, Inc.