

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Sekolah, dan Lingkungan Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru SMKN 3 Kupang dan pembahasannya, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan berikut ini.

1. Gambaran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Lingkungan SMKN 3 Kupang berada dalam kategori ‘Cukup Baik’.
2. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Sekolah, dan Lingkungan Sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMKN 3 Kupang, dengan rincian berikut ini.
  - a) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMKN 3 Kupang yang ditunjukkan dengan hasil uji statistik dengan nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$ . Artinya, semakin baik praktik kepemimpinan kepala sekolah maka kepuasan kerja guru akan semakin tinggi.
  - b) Budaya Organisasi Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMKN 3 Kupang yang ditunjukkan dengan hasil uji statistik dengan nilai signifikansi  $0,01 < 0,05$ . Artinya, semakin baik budaya organisasi sekolah maka kepuasan kerja guru akan semakin meningkat.
  - c) Lingkungan Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMKN 3 Kupang yang ditunjukkan dengan hasil uji statistik dengan

nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, semakin baik lingkungan sekolah maka kepuasan kerja guru akan semakin tinggi.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Sekolah, dan Lingkungan Sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru. SMKN 3 Kupang yang ditunjukkan dengan hasil uji statistik dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Artinya, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah, dan lingkungan sekolah secara bersamaan maka kepuasan guru kerja guru juga akan semakin meningkat.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan temuan hasil penelitian Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Sekolah, dan Lingkungan Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru SMKN 3 Kupang maka penulis memberikan saran berikut ini pada berbagai pihak.

### **1. Bagi Kepala Sekolah.**

- a. Membentuk Tim Kecil Perumus Visi-Misi, menulis Visi dan Misi dalam bahasa yang sederhana dan inspiratif, dan mudah dipahami oleh seluruh guru dan staf dan melibatkan guru dalam proses penyusunan dan evaluasi visi serta tujuan sekolah agar para guru merasa memiliki peran dalam pencapaiannya.
- b. Sosialisasikan visi dan misi sekolah secara rutin melalui forum guru, spanduk, dan praktik nyata.
- c. Capaian pada indikator integritas dan Etika kepemimpinan hanya 65%, oleh karena itu kepala sekolah harus berusaha menunjukkan keteladanan

dalam perilaku jujur, adil, dan konsisten; menegakkan aturan dengan pendekatan bijak dan konsisten, tidak diskriminatif.

- d. Ciptakan hubungan kerja yang terbuka dan saling menghargai dengan guru, staf, dan siswa karena capaian pada indikator hubungan kerja hanya 61%.
- e. Lakukan supervisi secara rutin dan dialogis, bukan hanya formalitas.
- f. Karena capaian indikator pada sikap inovatif guru hanya mencapai (60%) maka kepala sekolah harus mendorong guru untuk mencoba metode pembelajaran baru dan beri ruang eksplorasi.
- g. Capaian pada indikator kebijakan sekolah hanya mencapai 62% maka kepala sekolah perlu melakukan tinjauan ulang kebijakan yang sudah ada, memastikan kesesuaiannya dan mendukung pembelajaran serta kesejahteraan guru dan siswa.
- h. Kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang lebih inovatif, mendukung keberanian dalam mencoba hal baru, serta meningkatkan rasa memiliki terhadap sekolah.

## **2. Bagi Guru**

- a. Para guru hendaknya melakukan tugas mengajar dengan dedikasi yang tinggi: secara rutin menyusun RPP dan bahan ajar sebelum semester dimulai; menyesuaikan materi dengan kebutuhan siswa dan perkembangan kurikulum.

- b. Menunjukkan sikap proaktif di lingkungan sekolah dengan cara menawarkan ide-ide perbaikan untuk kegiatan sekolah (misalnya kebersihan, kedisiplinan, budaya literasi), dan aktif dalam diskusi saat rapat dan memberikan masukan secara konstruktif.
- c. Sikap terhadap Perubahan dan Kerja Sama: terbuka terhadap perubahan kurikulum, metode pembelajaran, dan teknologi pendidikan. Guru harus lebih aktif dalam kerja tim, meningkatkan fokus pada hasil, serta memperhatikan detail dalam organisasi sekolah. Dengan demikian budaya organisasi yang lebih kuat akan terbentuk, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja sekolah dan kepuasan kerja guru.
- d. Terbuka pada metode mengajar baru, teknologi pendidikan, dan refleksi diri atas praktik mengajar.
- e. Tertib dan rapi dalam membuat administrasi kelas, laporan evaluasi, dan dokumentasi kegiatan.
- f. Patuhi aturan organisasi sekolah sebagai bagian dari budaya profesional.
- g. Memanfaatkan fasilitas yang disediakan secara optimal dalam kegiatan belajar-mengajar, menjaga kebersihan dan kelayakan fasilitas agar dapat digunakan dalam jangka panjang.
- h. Memanfaatkan program keagamaan atau spiritual yang sudah ada untuk meningkatkan kesejahteraan emosional dan mental.

Dengan pendekatan ini, diharapkan kepuasan kerja guru meningkat, proses pembelajaran menjadi lebih efektif, serta lingkungan sekolah menjadi lebih baik.