

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengeksplorasi serta menganalisis sejauh mana motivasi kerja dan budaya organisasi berperan dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja guru di SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII, yang berlokasi di Kota Bekasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menerapkan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS sebagai alat bantu dalam pengolahan data. Subjek penelitian ini melibatkan 37 orang guru yang aktif mengajar di sekolah tersebut, di mana mereka dipilih sebagai sampel penelitian guna memperoleh hasil yang representatif.

Berdasarkan analisis, motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini dibuktikan oleh $t\text{-hitung} (19.285) > t\text{-tabel} (1,691)$ serta signifikansi $(0,000) < 0,05$. Temuan ini sejalan dengan Lawren, C. (2023), Enriko, F. (2022), Pally, Y. F. (2022), Adam, A. (2021), serta Zulfikar (2021) memberikan bukti bahwa motivasi kerja berhubungan erat atau mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin besar kepuasan dalam bekerja.

Selain motivasi kerja, budaya organisasi juga berperan positif dan signifikan dalam menentukan kepuasan kerja guru. Hal ini dibuktikan melalui analisis statistik, di mana $t\text{-hitung} (3.831) > t\text{-tabel} (1.691)$ serta signifikansi $(0,001) < 0,05$, menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan kata lain, semakin baik budaya organisasi di sekolah, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru. Hal ini dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja. Temuan ini juga selaras dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Rachmadika, A. A. (2024), Kair, A. F. (2023), Shavira, A. V. (2022), Kurniawan, M. B. (2021), serta Damayanti, E., & Isniyanti I. (2020) memberikan bukti bahwa budaya organisasi berhubungan erat atau

mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi di sekolah, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru.

5.2 Saran

Berlandaskan kesimpulan serta keterbatasan dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Untuk SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII, Kota Bekasi, disarankan agar lebih memperhatikan berbagai faktor yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, pihak sekolah dapat lebih cermat dalam menetapkan kebijakan guna meningkatkan hasil kerja yang lebih optimal. Secara khusus, perhatian lebih perlu diberikan pada aspek motivasi kerja dan budaya organisasi, mengingat kedua faktor ini terbukti memiliki dampak terhadap tingkat kepuasan kerja dalam penelitian ini.
2. Bagi para guru di SDN Mustikajaya III dan SDN Mustikajaya VII, Kota Bekasi, dianjurkan untuk terus memperkuat motivasi kerja serta membangun budaya organisasi yang lebih baik di lingkungan sekolah. Hal ini penting karena penelitian ini menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.
3. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengkaji lebih dalam variabel lain yang turut berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Beberapa faktor yang bisa diteliti lebih lanjut antara lain disiplin kerja, fasilitas pendukung, performa karyawan, kompetensi kerja, kondisi lingkungan kerja, serta aspek lainnya yang dapat memberikan wawasan lebih luas mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja.