

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Banjarmasin, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Banjarmasin. Semakin kondusif iklim organisasi yang tercipta di sekolah, semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Banjarmasin. Guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Banjarmasin, maka disampaikan beberapa saran yang ditujukan kepada berbagai pihak sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Banjarmasin, diharapkan dapat terus menciptakan dan mempertahankan iklim organisasi yang kondusif melalui penguatan komunikasi, peningkatan kerja sama antarwarga sekolah, pemberian

dukungan kepada guru, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja guru.

2. Bagi guru, diharapkan dapat terus meningkatkan profesionalisme, membangun hubungan kerja yang harmonis dengan sesama rekan kerja, serta berpartisipasi aktif dalam menciptakan suasana kerja yang positif demi mendukung peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan sekolah.
3. Bagi pihak sekolah, perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, seperti pemberian kesempatan pengembangan kompetensi, penghargaan atas prestasi kerja, supervisi yang konstruktif, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai agar guru dapat melaksanakan tugasnya secara optimal.
4. Bagi Dinas Pendidikan dan pemangku kebijakan pendidikan, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam merumuskan program peningkatan mutu pendidikan melalui penguatan iklim organisasi sekolah dan peningkatan kesejahteraan serta kepuasan kerja guru.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, komitmen organisasi, atau kompetensi guru. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau mixed methods untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.