

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* terhadap Loyalitas guru dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Guru tetap di SMK TKM Teknik Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan sekolah yang diberikan, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.
2. *Work Life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Guru tetap SMK TKM Teknik Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *work life balance* yang dirasakan guru, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.
3. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas pada Guru tetap di SMK TKM Teknik Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka guru akan semakin menunjukkan sikap loyal terhadap sekolah.
4. *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh terhadap Loyalitas guru tetap di SMK TKM Teknik Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan dari organisasi maka akan semakin baik juga loyalitas guru pada organisasi.

5. *Work Life Balance* memiliki pengaruh terhadap Loyalitas guru tetap di SMK TKM Teknik Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* yang baik akan meningkatkan loyalitas guru terhadap sekolah. pada peningkatan psikologis dan kenyamanan dalam bekerja, serta meningkatkan loyalitasnya terhadap sekolah.
6. Kepuasan Kerja dapat memediasi antara variabel *Perceived Organizational Support* dan Loyalitas guru pada Guru tetap SMK TKM Teknik Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* yang baik dapat memengaruhi Kepuasan kerja, yang nantinya akan menstimulasi peningkatan Loyalitas guru tetap di SMK TKM Teknik Kebumen.
7. Kepuasan Kerja tidak dapat dapat memediasi antara variabel *Work Life Balance* dan Loyalitas guru pada Guru tetap SMK TKM Teknik Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* belum bisa memengaruhi Kepuasan kerja, yang artinya tidak akan menstimulasi peningkatan Loyalitas Guru tetap SMK TKM Teknik Kebumen.

5.1. Keterbatasan

Penelitian yang dilaksanakan ini masih memiliki keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini tidak seluruh guru mengisi kuesioner yang telah disebarkan melalui angket. Jumlah guru tetap secara keseluruhan ada 107 orang, namun yang terisi hanya 69 responden. Sisanya ttidak memungkinkan menjadikan guru praktek sebagai sebagai sampel,

dikarenakan sulit ditemui, serta beberapa kendala yaitu kurangnya kesempatan saat pembagian angket, bencrohnya jam mengajar karena guru praktik tidak setiap hari berada di lingkungan sekolah.

2. Penelitian ini tidak bisa menggunakan uji Glejser pada Uji Heteroskedastitas, karena metode ini memiliki keterbatasan dalam mendeteksi pola heteroskedastitas yang linear dan bergantung pada signifikansi hasil regresi. Oleh karena itu, pada penelitian ini menggunakan scattrplot yang lebih fleksibel.

5.2. Implikasi

Berdasarkan simpulan di atas, penulis memberikan implikasi praktis dan implikasi teoritis, sebagai berikut:

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan simpulan di atas, penulis memberikan implikasi praktis yang dapat diterapkan di SMK TKM Teknik Kebumen sebagai berikut:

1. *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja dan Loyalitas guru SMK TKM Teknik Kebumen. Berdasarkan hasil penelitian ini sebaiknya Kepala SMK TKM Teknik Kebumen meningkatkan *Perceived Organizational Support* agar Loyalitas guru semakin meningkat. Bentuk dukungan yang diberikan sekolah kepada guru yaitu, bahwa sekolah selalu menyampaikan informasi dan selalu mendukung kegiatan pelatihan untuk pengembangan kompetensi guru, sekolah juga memberikan penghargaan kepada guru yang berdedikasi tinggi, serta menghargai kontribusi guru terhadap sekolah. Peran atasan juga menjadi salah satu

faktor untuk mendukung para guru dengan memperhatikan dan mendengarkan keluhan para guru. Faktor tersebut secara bersama-sama membentuk guru memaknai dukungan dan harapan terhadap dedikasi guru di dalam sekolah. Ketika para guru memiliki persepsi bahwa pekerjaannya dihargai dan diperhatikan sekolah, hal ini akan mendorong guru untuk mengintegrasikan pekerjaannya ke dalam identitas mereka. Oleh karena itu, peningkatan *Perceived Organizational Support* menjadi peran penting bagi organisasi sekolah dalam membangun kepuasan kerja dan loyalitas guru.

2. *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja dan Loyalitas guru SMK TKM Teknik Kebumen. Berdasarkan hal itu, agar Kepuasan kerja dan Loyalitas Guru meningkat, Kepala SMK TKM Teknik Kebumen lebih memperhatikan *Work Life Balance*, yaitu dengan melakukan penjadwalan kerja yang adil, memberikan penghargaan, serta mengadakan sarana dan prasarana yang mendukung dari sekolah. Faktor – faktor tersebut memiliki peran penting yang membentuk keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang meningkatkan kenyamanan komitmen dan loyalitas terhadap sekolah.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Guru SMK TKM Teknik Kebumen. Berdasarkan hal itu, maka sebaiknya Kepala SMK TKM Teknik Kebumen lebih memperhatikan Kepuasan kerja guru. Hal itu bisa dilakukan dengan memberikan dukungan organisasi

kepada para guru, memperhatikan *work life balance*, membuat lingkungan kerja yang nyaman, berlaku adil terhadap sekolah, guru dan karyawan, mengupayakan hubungan yang harmonis antarguru dan karyawan, serta memberikan gaji dan kesempatan guru untuk mengembangkan kompetensinya melalui pelatihan. Faktor-faktor tersebut memiliki peran penting untuk menjalankan tugasnya. Jika kepuasan guru tinggi, maka tinggi pula loyalitas mereka terhadap sekolah.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan simpulan di atas, penulis memberikan implikasi praktisa dan implikasi teoritis, sebagai berikut:

1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan kerja

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel *Perceived Organizational Support* (X_1) sebesar $7,155 > t$ tabel $1,99656$ dan nilai signifikasinya $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan dari sekolah maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada guru tetap di SMK TKM Teknik Kebumen. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dorri Mittra Candana, et al (2022) menunjukkan bahwa *perceived*

organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan kerja

Pengujian hipotesis yang kedua untuk menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel *Work Life Balance* (X_1) sebesar $2,097 > t$ tabel 1.99656 dilihat dari signifikasinya $0,04 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* terbukti berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* yang baik memungkinkan guru untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, sehingga dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan kerja pada guru SMK TKM Teknik Kebumen. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erliana Krisentia, et al (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA 4 Palangkaraya.

3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Loyalitas Guru

Pengujian hipotesis yang ketiga untuk menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel Kepuasan kerja (Y_1) sebesar $2,684 > 1.99714$ dan signifikasinya $0,009 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan guru, maka akan semakin tinggi juga loyalitas guru terhadap sekolah. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Nomleni (2020) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas guru. Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Rahmawati (2021) yang juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap Loyalitas guru.

4. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Loyalitas Guru

Pengujian hipotesis yang keempat untuk menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel *Perceived Organizational Support* (X1) sebesar $2,156 > 1.99714$ dan signifikasinya $0,035 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Guru. Hal ini berarti dukungan yang diberikan sekolah terhadap guru sudah baik, semakin baik dukungan organisasi yang diberikan, akan semakin baik pula kesetiaan guru pada sekolah. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuswantoro (2021) mengemukakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas.

5. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Guru

Pengujian hipotesis yang kelima untuk menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel *Work Life Balance* (X2) sebesar $2,013 > 1.99714$ dan signifikasinya $0,048 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Work life balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas guru. Hal ini ditunjukkan dengan guru yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi

mereka, sehingga guru menikmati perannya sebagai tenaga pengajar. Dengan demikian, semakin baik penerapan *work life balance* yang dirasakan oleh guru, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas mereka terhadap sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sheila Salsabila, et al (2025) mengemukakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru.

6. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Loyalitas melalui Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis yang keenam bertujuan untuk menunjukkan pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Loyalitas melalui Kepuasan Kerja dengan menggunakan analisis uji sobel yang menghasilkan nilai *Z score* 2.075 dan nilai *p-Values* $0,037 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi mediasi antara *Perceived Organizational Support* terhadap Loyalitas guru melalui kepuasan kerja di SMK TKM Teknik Kebumen. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi dukungan dari sekolah maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja guru sehingga akan meningkatkan loyalitas atau kesetiaan guru pada sekolah. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi et al., (2022) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

7. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas melalui Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis yang ke tujuh bertujuan untuk menunjukkan pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas melalui Kepuasan Kerja dengan menggunakan analisis uji sobel yang menghasilkan nilai *Z score* 1.371 dan nilai *p-Values* 0,170 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi mediasi antara *Work life Balance* terhadap Loyalitas guru melalui Kepuasan kerja. Hal ini di karenakan *work life balance* tidak selalu mampu meningkatkan loyalitas guru karena keseimbangan antara kehidupan kerja dengan pribadi lebih bersifat sebagai faktor kenyamanan individu bukan faktor utama yang membentuk keterikatan terhadap organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gustina (2021) meyakini bahwa kepuasan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas.

