

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai *work life balance*, *transformational leadership*, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen. Artinya, dari hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik *work life balance* di SMK Batik Sakti 2 Kebumen, maka semakin tinggi pula kinerja guru.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *transformational leadership* di SMK Batik Sakti 2 Kebumen menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, dari hasil ini menunjukkan bahwa *transformational leadership* tidak akan mempengaruhi kinerja guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen. Artinya, dari hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi berprestasi di SMK Batik Sakti 2 Kebumen, maka semakin tinggi pula kinerja guru.
4. Secara simultan, pengujian bersama-sama variabel *work life balance*, *transformational leadership*, dan motivasi berprestasi meningkatkan kinerja guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen secara signifikan.

5.2. Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan tidak lepas dari keterbatasan yang diharapkan dapat disempurnakan oleh penelitian selanjutnya. Semoga keterbatasan yang disimpulkan penulis dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya, adapun keterbatasan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yakni *Work life Balance*, *Transformational Leadership*, dan Motivasi Berprestasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja.
2. Pada proses pengambilan data menggunakan kuesioner, informasi yang diberikan responden terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini dapat terjadi karena adanya perbedaan pemahaman dan ketidak jujuran responden.
3. Temuan penelitian ini hanya dapat digunakan di SMK Batik Sakti 2 Kebumen saja. Penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi penelitian.

5.3. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian ini mencangkup dua hal, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan kinerja guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen. Sedangkan implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusunya bagi perkembangan teori-teori tentang kinerja, *work life balance*, *transformational leadership*, dan motivasi berprestasi.

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka apabila beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen. Artinya, tingkat *work life balance* dapat meningkatkan kinerja guru, begitupun sebaliknya tingkat *work life balance* yang rendah dapat menurunkan kinerja guru. Hal ini disebabkan karena mayoritas guru tetap di SMK Batik Sakti 2 Kebumen merupakan seorang ibu rumah tangga yang menyebabkan guru memiliki tanggung jawab untuk hidup berkeluarga dan menjalankan pekerjaannya, sehingga apabila individu tidak dapat mengatur waktu untuk kedua hal tersebut maka akan menimbulkan terjadinya konflik. Hal ini berarti individu harus mengatur waktu untuk keluarga dan pekerjaan, karena apabila individu dapat dikatakan tidak memiliki *work life balance* namun jika individu dapat mengatur waktu dengan baik maka individu akan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan oleh organisasi sehingga menimbulkan kinerja guru semakin meningkat karena selama bekerja menghasilkan emosi positif atau keadaan yang menyenangkan. Implikasi dalam penelitian ini bahwa guru tetap perlu meningkatkan sikap untuk dapat mengatasi dan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan pribadi. Selain itu, guru tetap di SMK Batik Sakti 2 Kebumen harus mempertahankan cara supaya masalah di sekolah tidak mempengaruhi kehidupan dalam pribadi dan keluarga, guru tetap di SMK Batik Sakti 2 Kebumen juga harus mempertahankan sikap yang dapat mengatasi dan menyeimbangkan

antara tuntutan pekerjaan dan pribadi sehingga tidak pernah berfikir untuk berhenti bekerja. Hal tersebut membuktikan bahwa *work life balance* dapat meningkatkan kinerja guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen yang pada akhirnya akan meningkatkan sikap kesukarelaan guru tetap di SMK Batik Sakti 2 Kebumen. Upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan sikap *work life balance* guru tetap di SMK Batik Sakti 2 Kebumen yang baik yaitu menghadirkan *life motivator* agar para guru tetap di SMK Batik Sakti 2 Kebumen bisa mengumpulkan kembali energinya, dengan begitu guru tetap di SMK Batik Sakti 2 Kebumen akan merasa menjadi bagian dari organisasi dan memiliki sikap kesukarelaan yang baik.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *transformational leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, tingkat *transformational leadership* yang tinggi tidak dapat meningkatkan kinerja guru, begitupun sebaliknya tingkat *transformational leadership* yang rendah tidak dapat menurunkan kinerja guru. Implikasi praktis dalam penelitian ini bahwa guru tetap di SMK Batik Sakti 2 Kebumen dapat ditingkatkan dengan karakteristik gaya kepemimpinan *transformational* terutama dalam hal kemampuan untuk memberikan masukan yang membangun kepada semua guru tetap (misalnya : aktif melakukan pendekatan kepada guru agar mengetahui permasalahan yang sedang dihadapi guru, bersikap bijak dengan tidak membedakan guru yang satu dengan yang lain, dan lain sebagainya). Hal ini disebabkan karena kepala sekolah SMK Batik Sakti 2 Kebumen dapat meningkatkan *transformational leadership* dengan cara mengikuti pelatihan kepemimpinan kepala sekolah, melakukan *sharing* sesama kepala sekolah maupun dengan guru,

sehingga pemimpin dapat meningkatkan kinerjanya. Adanya dukungan yang positif dari kepala sekolah dapat meningkatkan semangat kerja guru agar tidak mudah menyerah untuk menghadapi situasi tersebut serta memotivasi bahwa guru mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

3. Berdasarkan hasil penelitian motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki guru tetap, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kinerja yang tinggi salah satu faktornya karena motivasi yang timbul dalam diri untuk meningkatkan kinerjanya. Implikasi dalam penelitian ini bahwa didalam organisasi untuk mempertahankan dan memperluas kesempatan yang dimiliki guru tetap di SMK Batik Sakti 2 Kebumen untuk berprestasi dalam karir dan berpendidikan. Misalnya kesempatan mengikuti program penghargaan guru berprestasi. Selain itu memberikan bonus berupa *reward* akan menjadikan semangat guru berprestasi. *Reward* bisa berupa pujian atau predikat guru berprestasi setiap bulannya.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diatas mengenai *work life balance*, *transformational leadership*, motivasi berprestasi, dan kinerja maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula kinerja guru. Hasil ini sejalur dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradnyani, N. W. S., &

- Rahyuda, A. G. (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *transformational leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga adanya peningkatan atau penurunan *transformational leadership* tidak mempengaruhi peningkatan kinerja pada guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., ... & Yuwono, T. (2020) menyatakan bahwa *transformational leadership* tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja guru disekolah.
 3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasan, A. (2015) menyatakan bahwa motivasi beprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.