

## BAB V SIMPULAN

### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuisioner mengenai *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. *Work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru SMP Negeri 1 Klirong, dengan hasil t hitung  $2,445 > t$  tabel  $2,030$  dengan signifikansi  $0,020 < 0,05$ . Artinya semakin baik *work-life balance* maka semakin tinggi kepuasan kerja pada guru SMP Negeri 1 Klirong.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru SMP Negeri 1 Klirong dengan hasil t hitung  $2,376 > t$  tabel  $2,030$  dengan signifikansi  $0,023 < 0,05$ . Artinya semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin tinggi juga kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Klirong.
3. *Work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada guru SMP Negeri 1 Klirong, dengan hasil t hitung  $3,133 > t$  tabel  $2,032$  dengan signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Artinya semakin baik *work-life balance* maka semakin tinggi kinerja guru SMP Negeri 1 Klirong.
4. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada guru SMP Negeri 1 Klirong, dengan hasil t hitung  $2,336 > t$  tabel

- 2,032 dengan signifikansi  $0,026 < 0,05$ . Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi juga kinerja guru SMP Negeri 1 Klirong.
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada guru SMP Negeri 1 Klirong dengan hasil  $t$  hitung  $3,943 > t$  tabel  $2,032$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja guru pada guru SMP Negeri 1 Klirong.
  6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara *work-life balance* terhadap kinerja guru. Hasil tersebut ditunjukkan dengan *p-value* pada perhitungan *sobel test* yaitu  $0,0377 < 0,05$ . Hasil perhitungan analisis jalur juga menunjukkan bahwa nilai total pengaruhnya adalah  $0,841$ . Artinya, hubungan antara *work-life balance* dengan kinerja guru pada guru SMP Negeri 1 Klirong didorong karena adanya kepuasan kerja.
  7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai *p-value* pada perhitungan *sobel test* sebesar  $0,0420 < 0,05$ . Hasil perhitungan analisis jalur juga menunjukkan bahwa nilai total pengaruhnya adalah  $0,831$ . Artinya, hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru pada guru SMP Negeri 1 Klirong didorong karena adanya kepuasan kerja.

## 5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini dilakukan pada satu sekolah yaitu SMP Negeri 1 Klirong dengan jumlah responden sebanyak 37 orang. Sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan sebagai hasil penelitian yang dapat mewakili seluruh lembaga pendidikan di kabupaten Kebumen.
2. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi Kinerja guru di SMP Negeri 1 Klirong, hanya terbatas pada faktor *Work-life balance*, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja. Untuk itu, harapan saya pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan topik yang berbeda atau sama namun disarankan menambah variabel-variabel lain.

### 5.3. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan kinerja guru SMP Negeri 1 Klirong, sedangkan implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya bagi perkembangan teori-teori tentang *work-life balance*, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru.

#### 5.3.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya. maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut.

1. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru, artinya semakin baik *work-life balance* maka akan meningkatkan kepuasan kerja

sekaligus kinerja gurunya. Oleh karena itu guru SMP Negeri 1 Klirong dapat memperhatikan beban kerja seperti terpenuhinya jam mengajar, kualitas cara mengajar, efektifitas dan efisiensi waktu yang digunakan guru untuk melaksanakan tugas dan kegiatan akademik maka guru dapat bekerja secara produktif sehingga merasa bahagia dalam menjalankan pekerjaannya. Kepala sekolah disarankan melakukan pembagian tugas yang lebih proporsional agar tidak ada guru yang merasa terbebani secara berlebihan dan jika memungkinkan dapat mengurangi beban administratif guru dengan memaksimalkan peran tenaga kependidikan sehingga guru dapat lebih fokus pada pengajaran dan pengembangan diri. Selain itu sekolah juga dapat memberikan pelatihan manajemen waktu bagi guru agar para guru bisa menyusun rencana, prioritas dan jadwal untuk urusan kerja dan kehidupan pribadi untuk meningkatkan *work-life balance*.

2. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja para guru. Oleh karena itu, diharapkan guru SMP Negeri 1 Klirong untuk saling memotivasi dan memiliki kepekaan untuk memberi dukungan terhadap rekan kerja, sehingga disamping melakukan pekerjaan guru juga melakukan interaksi antara sesama guru. Selain itu organisasi memberikan suatu penghargaan sebagai umpan balik dari hasil kerja supaya guru lebih termotivasi untuk

berkompetisi untuk menjadi guru dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan.

3. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja guru juga akan meningkat. Oleh karena itu, pihak SMP Negeri 1 Klirong diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seperti memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan guru, serta mendorong hubungan kerja yang harmonis. Dengan adanya dukungan tersebut, guru akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik. Selain itu, sekolah juga perlu memberikan penghargaan atas pencapaian kerja guru sebagai bentuk apresiasi. Penghargaan ini tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga mendorong guru untuk terus berinovasi dan berkontribusi lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

### **5.3.2. Implikasi Teoritis**

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Model penelitian ini mendukung adanya pengaruh *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja

sebagai variabel intervening. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. *Work-life balance* yang baik dan didukung adanya kepuasan kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 1 Klirong. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dan didampingi kepuasan kerja yang tinggi juga maka akan meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 1 Klirong.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik dengan melakukan penelitian pada sampel lembaga lain yang berbeda.

