

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh *work life balance* dan *person job fit* terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada guru SMK Ma'arif 9 Kebumen, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa Semakin baik kondisi *work life balance* yang dimiliki guru, maka semakin tinggi kepuasan kerjanya.
2. *Person job fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Ma'arif 9 Kebumen, yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah, di mana semakin tinggi tingkat kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja guru.
3. *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Ma'arif 9 Kebumen, yang menunjukkan bahwa keseimbangan yang baik antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara mampu meningkatkan capaian kinerja guru.
4. *Person job fit* berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Ma'arif 9 Kebumen, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecocokan

antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaannya, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin optimal.

5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Ma'arif 9 Kebumen, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru, maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan.
6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara *Work life balance* terhadap kinerja guru. Artinya, meskipun *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja belum mampu menjembatani pengaruh *work life balance* terhadap kinerja guru secara signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa guru dapat merasakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya tanpa harus selalu diikuti perubahan kinerja yang nyata melalui kepuasan kerja.
7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara *person job fit* terhadap kinerja guru. *Person job fit* yang tinggi, yaitu kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, minat, serta karakteristik guru dengan tuntutan dan tanggung jawab pekerjaannya, terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja guru. Guru yang merasa pekerjaannya sesuai dengan kompetensi dan minatnya cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, merasa lebih nyaman, dihargai, dan termotivasi dalam menjalankan tugas.

5.1. Keterbatasan

Peneliti menyadari jika dalam penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Hal ini terjadi karena masih adanya kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan dalam penelitian ini. berikut keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini dilakukan pada satu sekolah yaitu SMK Ma'arif 9 Kebumen dengan jumlah responden sebanyak 55 guru. Sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan sebagai hasil penelitian yang dapat mewakili seluruh lembaga pendidikan di kabupaten Kebumen.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel *work life balance*, *person job fit*, kepuasan kerja, dan kinerja guru SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hal ini dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sehingga untuk penelitian lebih lanjut perlu menambahkan variabel lain.
3. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada pengetahuan penulis dalam membuat dan menyusun penelitian ini, sehingga perlu diuji ataupun dikembangkan kembali agar penelitian bisa lebih berkembang.

5.2. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan kinerja guru SMK Ma'arif 9 Kebumen, sedangkan implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya bagi

perkembangan teori-teori tentang *work life balance*, *person job fit*, 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 pada guru SMK Ma'arif 9 Kebumen. Sekolah perlu mengelola beban kerja guru secara proporsional, khususnya beban administrasi dan tugas tambahan di luar kegiatan pembelajaran. Selain itu komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan guru, serta kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan psikologis guru akan membantu guru mencapai keseimbangan hidup yang baik, sehingga kepuasan kerja dapat terjaga secara berkelanjutan.
2. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Ma'arif 9 Kebumen. Kesesuaian antara karakteristik individu guru (kemampuan, minat, nilai, dan kompetensi) dengan tuntutan pekerjaan merupakan faktor dalam pembentukan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu memperhatikan penempatan guru sesuai bidang keahlian serta memberikan tugas yang relevan

dengan kompetensi guru agar kepuasan kerja dapat terus ditingkatkan.

3. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang mampu mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki energi, fokus, dan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas profesional. Sekolah dapat merancang sistem kerja yang tidak menimbulkan kelelahan berkepanjangan, misalnya melalui pengaturan jadwal mengajar, pembagian tugas tambahan yang adil, serta dukungan terhadap kesehatan mental guru. Dengan demikian, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui pendekatan kesejahteraan kerja.
4. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hal ini memerlukan kebijakan penempatan dan rotasi tugas guru yang berbasis kompetensi, bukan semata-mata kebutuhan administratif. Selain itu, penguatan kompetensi melalui pelatihan pedagogik dan kejujuran sesuai dengan bidang ajar menjadi langkah strategis agar guru dapat bekerja secara lebih efektif, efisien, dan profesional, yang pada akhirnya tercerminkan dalam peningkatan kinerja pada guru SMK Ma'arif 9 Kebumen.

5. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Ma'arif 9 Kebumen. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap kerja positif, loyalitas yang tinggi, serta komitmen dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan tanggung jawab profesional lainnya. Oleh karena itu, sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja, seperti keadilan dalam pembagian tugas, pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan pimpinan. Upaya ini akan berdampak pada peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

5.3.2 Implikasi Teoritis

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

1. *Work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini memberikan kontribusi teoritis yang mendukung *two-factor theory* yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, bahwa Guru yang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung dapat mengatur waktu serta energi dengan lebih optimal. Kondisi tersebut membuat

guru merasa lebih nyaman secara psikologis, lebih tenang, dan tidak mudah mengalami tekanan kerja, sehingga mampu berkonsentrasi dengan baik dalam proses pembelajaran. Keseimbangan yang terjaga ini mendorong munculnya rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani, sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya secara lebih efektif dan efisien. Temuan penelitian ini sejalan dengan kondisi nyata yang terjadi di organisasi, baik berdasarkan fenomena di lapangan maupun hasil analisis statistik. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Safitri & Soleh, 2022), *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. *Person job fit* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini memberikan kontribusi yang sejalan dengan konsep *motivator factors* dalam teori Frederick Herzberg bahwa tingkat kesesuaian antara kemampuan, kompetensi, minat, dan karakteristik guru dengan tuntutan pekerjaannya mendorong terbentuknya perasaan positif terhadap pekerjaan yang dijalani. Guru yang merasa pekerjaannya sesuai dengan kapasitas dan bidang keahliannya cenderung memiliki rasa nyaman, percaya diri, serta keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Kondisi tersebut menciptakan pengalaman kerja yang lebih bermakna dan menyenangkan, sehingga kepuasan kerja guru meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Nurhayati, 2024) *person job fit* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi

kesesuaian individu dan pekerjaan, semakin besar rasa puas yang dirasakan guru terhadap pekerjaannya.

3. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara teoritis, temuan ini memperkuat pandangan bahwa kondisi kerja yang baik sebagai bagian dari *hygiene factors* dalam Frederick Herzberg. Temuan ini memberikan kontribusi teoretis bahwa kemampuan guru dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja. Guru yang memiliki keseimbangan hidup yang baik cenderung mampu mengelola kelelahan kerja, menjaga kondisi fisik dan psikologis, serta mempertahankan fokus dan energi dalam menjalankan tugas profesional. Kondisi tersebut memungkinkan guru melaksanakan proses pembelajaran secara lebih optimal, konsisten, dan produktif. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Safitri, 2022), *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. *Person job fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara teoritis, temuan ini memperkuat *motivator factors* dalam teori Frederick Herzberg yang menjelaskan bahwa pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minat individu dapat meningkatkan motivasi serta kinerja. Guru yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi, keahlian, dan minatnya cenderung mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif, menunjukkan penguasaan

materi yang lebih baik, serta memiliki tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Kondisi tersebut mendukung tercapainya kinerja guru yang optimal dalam proses pembelajaran. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Saifuddin, 2022) bahwa person job fit berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kesesuaian individu terhadap pekerjaan maka akan semakin meningkat kinerja guru.

5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mendukung teori Frederick Herzberg yang menyatakan bahwa faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab dapat meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Guru yang merasa puas cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih positif, memiliki motivasi dan komitmen yang lebih tinggi, serta menampilkan perilaku kerja yang lebih profesional dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Kondisi afektif yang positif tersebut memungkinkan guru bekerja dengan lebih sungguh-sungguh, konsisten, dan bertanggung jawab, sehingga berdampak pada kualitas kinerja yang dihasilkan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Nurhayati, 2024) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang secara langsung

mampu meningkatkan kinerja guru, karena rasa puas menciptakan dorongan internal bagi pegawai untuk bekerja secara optimal.

6. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara *work life balance* terhadap kinerja guru, yang berarti bahwa pengaruh *work life balance* dapat berjalan langsung tanpa melalui peningkatan kepuasan kerja terlebih dahulu. Temuan ini sejalan dengan teori Frederick Herzberg yang menjelaskan bahwa *hygiene factors* seperti kondisi kerja dan keseimbangan kehidupan kerja lebih berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan dari pada meningkatkan motivasi secara langsung. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi lebih berdampak langsung terhadap kinerja guru melalui kondisi fisik dan psikologis, seperti tingkat kelelahan, fokus kerja, serta kesehatan mental, tanpa harus terlebih dahulu membentuk perasaan puas terhadap pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun guru mampu membagi keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kondisi tersebut belum tentu meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja guru. Keterlibatan terhadap pekerjaan sering kali tetap tinggi karena adanya tanggung jawab profesional dalam proses pembelajaran, persiapan materi, penilaian siswa, serta kegiatan sekolah lainnya. Oleh karena itu, keseimbangan keterlibatan yang dimiliki guru tidak selalu diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja yang pada akhirnya mempengaruhi

kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi & Fatoni, 2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan. Hasil penelitian (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022) menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan. Secara teoritis, hasil ini menunjukkan bahwa dalam konteks pendidikan, *work life balance* tetap efektif dalam meningkatkan kinerja guru meskipun tidak selalu mempengaruhi kepuasan kerja.

7. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara *person job fit* terhadap kinerja guru, yang berarti semakin sesuai kompetensi guru dengan tugas dan tanggung jawab mengajar, semakin besar kemungkinan guru dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif dan merasa nyaman dalam peran tersebut. Temuan ini memperkuat konsep motivator factors dalam teori Frederick Herzberg yang menyatakan bahwa kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan individu dapat meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian mendorong peningkatan kinerja. Semakin sesuai kompetensi guru dengan tugas dan tanggung jawabnya, semakin besar kemungkinan guru merasa puas dan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhayati, 2024) bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. secara teoritis,

hasil ini mendukung pandangan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam menjembatani dampak *person job fit* terhadap pencapaian kinerja yang optimal.

