

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Proses pengkajian dan analisa data telah didapat dari para responden dan dengan membandingkan terhadap teori-teori yang telah ada sebelumnya, secara khusus yang berfokus pada variabel WLB, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana peran dari WLB terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh beban kerja. Kepuasan kerja termasuk salah satu indikator penting yang menentukan kualitas kerja ataupun kinerja yang dihasilkan dari setiap pekerja pada pekerjaannya termasuk pada profesi guru.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Beban Kerja yang diteliti pada guru Sekolah Menengah Atas di Kawasan DKI Jakarta masa pandemic Covid-19 ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap Beban Kerja pada guru Sekolah Menengah Atas Kawasan DKI Jakarta
2. Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada guru Sekolah Menengah Atas Kawasan DKI Jakarta
3. Beban kerja tidak memediasi hubungan antara *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja secara signifikan pada guru Sekolah Menengah Atas Kawasan DKI Jakarta.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

Melalui penelitian ini, penulis berharap agar penelitian ini dijadikan sebagai referensi dalam melakukan penelitian baru pada model penelitian dan objek penelitian yang berbeda.

5.2.2 Saran Praktis

1. Berdasarkan nilai rata-rata item WLB1 pada variabel X, yaitu dengan nilai 3.1232 dengan pernyataan “**Kebutuhan pribadi saya terabaikan karena tuntutan pekerjaan**” dan pada item WLB7 dengan nilai 3.2029 dengan pernyataan “**Pekerjaan saya terganggu karena kehidupan pribadi saya**”. Penulis menawarkan beberapa saran yang mungkin dapat menjadi pertimbangan bagi para lembaga Pendidikan yang menjadi penanggung jawab atas profesi para guru, khususnya pada tingkat Sekolah Menengah Atas. Berikut adalah saran yang dapat disampaikan:
 - a. Memberikan atau meningkatkan fasilitas kepada para guru yang dapat meningkatkan kualitas pengelolaan *work life balance* dalam kehidupannya.
 - b. Menyelenggarakan kegiatan pelatihan secara berkala. Dalam setiap pelatihan para guru distimulasi untuk semakin kreatif dalam melakukan eksplorasi terhadap kemampuan pengelolaan kehidupan dan pekerjaannya. Eksplorasi itu kemudian ditindak lanjuti dengan instruksi untuk menemukan cara meningkatkan kemampuan dalam menyeimbangkan *work life balance*.
 - c. Menerapkan sistem mentoring. Mentoring bisa sangat membantu para guru muda atau guru yang memiliki masa kerja belum lama. Tujuannya adalah supaya guru muda tersebut terbantu dalam hal menemukan solusi terkait usaha untuk menyeimbangkan *work life balance* dan

pengendalian terhadap beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Guru yang lebih berpengalaman dalam artian memiliki masa kerja yang lebih lama atau lebih dari 10 tahun dapat ditunjuk untuk menjadi mentor.

- d. Melakukan pengawasan berkala oleh atasan. Pengawasan oleh atasan atau pihak penanggung jawab harus semakin ditingkatkan, secara khusus selama kegiatan belajar mengajar dilakukan secara daring. Kegiatan ini dapat menimbulkan adanya jarak karena tidak dalam satu tempat yang sama. Hal ini membuat pengawasan oleh atasan menjadi kurang efektif dan efisien. Lebih jauh, peluang para guru untuk tidak melakukan tanggung jawabnya menjadi lebih besar.
- e. Evaluasi. Evaluasi perlu dilakukan untuk melihat perkembangan dari kemampuan para guru dalam mengelola *work life balance* dan pemenuhan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya setelah rangkaian proses yang disarankan oleh penulis dilakukan. Evaluasi penting dilakukan untuk menilai keberhasilan kegiatan yang telah dilakukan. Hasil evaluasi dapat menjadi pertimbangan dan acuan dalam merencanakan kegiatan yang lebih baik lagi selanjutnya.
- f. Mengadakan sistem umpan balik dari para guru terhadap para Lembaga Pendidikan sebagai pihak yang bertanggung jawab. Umpan balik ini akan membuat para pemangku tanggung jawab dan kebijakan dapat melihat dan menyadari apa saja yang menjadi kendala para guru.
- g. Mempertimbangkan untuk memberikan ruang bagi para guru untuk beristirahat. Hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan beban yang ditanggung para guru secara kuantitas maupun kualitas. Para Lembaga Pendidikan juga perlu memperhatikan bahwa setiap guru memiliki kehidupan pribadi yang harus dikelola juga dengan baik. Maka, pemberian ruang untuk istirahat guru ini dapat menjadi solusi untuk rileksasi dan penyegaran bagi para guru supaya tidak terjadi stres kerja.

- b. Berpikir lebih bijaksana dalam membuat keputusan. Para guru harus menyadari bahwa oleh karena kesenangan dan kenyamanan yang dirasakan membuat mereka hanya mengutamakan salah satu kehidupan saja, baik itu dalam pekerjaan atau dalam kehidupan pribadi. Keduanya memiliki tanggung jawab masing-masing yang harus dilaksanakan dan dipenuhi. Maka, penting untuk memutuskan dengan bijaksana berdasar pada skala prioritas yang telah ditetapkan.
4. Berdasarkan item BK6 (2,6014) pada variabel Z dengan pernyataan “**Tugas-tugas yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan potensi dan kemampuan yang saya miliki**”. Maka saran yang dapat diberikan kepada para guru adalah mengikuti pendidikan ataupun pelatihan formal maupun informal. Hal ini untuk semakin mengembangkan diri yang dapat meningkatkan kemampuan individu secara *hardskill* maupun *softskill*. Kemampuan yang meningkat berdampak sejalan dengan peningkatan tugas atau beban pekerjaan yang dilimpahkan secara kuantitas maupun kualitas. Sehingga guru dapat terhindar dari kelebihan beban kerja atau *over workload* yang dapat berdampak pada stres kerja.