

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap guru SDN Suryakencana CBM Kota Sukabumi untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran mengenai *Work Life Balance* pada SDN Suryakencana CBM di sini memiliki kriteria yang masuk ke dalam kategori tinggi. Hasil skor tertinggi terdapat pada dimensi keseimbangan keterlibatan pada ukuran tingkat tanggung jawab guru terhadap pekerjaannya. Sedangkan hasil skor terendah terdapat pada dimensi keseimbangan waktu pada ukuran tingkat kemudahan guru dalam membagi waktu antara pekerjaan, keluarga, dan kepentingan pribadi. Gambaran Motivasi Kerja pada SDN Suryakencana CBM di sini memiliki kriteria yang masuk ke dalam kategori tinggi. Hasil skor tertinggi terdapat pada dimensi kebutuhan akan afiliasi pada ukuran tingkat keinginan guru melakukan kerja sama dengan rekan di tempat kerja. Sedangkan hasil skor terendah terdapat pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan pada ukuran tingkat keinginan guru untuk mengajak secara efektif mengikuti dirinya. Selanjutnya, gambaran mengenai Kinerja Guru pada SDN Suryakencana CBM di sini memiliki kriteria yang masuk ke dalam kategori tinggi. Hasil skor tertinggi terdapat pada dimensi kinerja kontekstual pada ukuran ketaatan guru pada saat bekerja terhadap prosedur instansi. Sedangkan hasil skor terendah terdapat pada dimensi kinerja kontekstual pada ukuran tingkat kreativitas yang guru miliki dalam bekerja.
2. *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Guru SDN Suryakencana CBM Kota Sukabumi.
3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SDN Suryakencana CBM Kota Sukabumi.

4. *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SDN Suryakencana CBM Kota Sukabumi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang dilakukan di SDN Suryakencana CBM Kota Sukabumi di atas, peneliti merumuskan beberapa rekomendasi sebagai solusi untuk meningkatkan Kinerja dan sebagai bahan pertimbangan bagi SDN Suryakencana CBM Kota Sukabumi sebagai berikut:

1. Mengenai *work life balance* untuk skor terendah terdapat pada dimensi keseimbangan waktu (*time balance*) pada ukuran tingkat kemudahan guru dalam membagi waktu antara pekerjaan, keluarga, dan kepentingan pribadi. Hal tersebut dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan keterampilan hidup yaitu dengan pelatihan mengenai manajemen waktu, lalu memperhatikan pembagian beban kerja, dan membuat kebijakan mengenai *work life balance*. SDN Suryakencana CBM dapat mengambil langkah-langkah tersebut sebagai langkah untuk mempermudah guru dalam mengorganisasikan dan mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. Mengenai motivasi kerja untuk skor terendah terdapat pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) pada ukuran tingkat keinginan guru untuk mengajak secara efektif mengikuti dirinya. Artinya guru di SDN Suryakencana CBM masih memiliki motivasi yang kurang untuk mengajak orang lain mengikuti dirinya. SDN Suryakencana CBM dapat mengatasi hal tersebut dengan memberikan pelatihan mengenai teknik komunikasi persuasif, menciptakan situasi lingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja dengan nyaman dan positif, dan selalu memotivasi para guru untuk menumbuhkan kekuatan diri pada individu agar dapat percaya diri.
3. Mengenai kinerja untuk skor terendah terdapat pada dimensi kinerja kontekstual (*contextual performance*) pada ukuran tingkat kreativitas yang guru miliki dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan masih kurangnya tingkat kreativitas yang dimiliki oleh guru. Oleh karena itu, SDN Suryakencana CBM dapat memberikan pelatihan dan *workshop* yang fokusnya pada pengembangan keterampilan kreatif dalam pengajaran serta

memberikan fasilitas serta lingkungan yang memadai dan kebijakan yang dapat mendukung kreativitas guru.

4. Kinerja Guru, *Work Life Balance*, dan Motivasi Kerja merupakan penelitian yang baru dilakukan di SDN Suryakencana CBM yang diharapkan dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja guru dan mencapai tujuan organisasi untuk memberikan kualitas pelayanan yang baik kepada peserta didiknya. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata kesempurnaan dan belum mencakup faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Guru secara keseluruhan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang juga berpotensi mempengaruhi Kinerja Guru seperti Kompensasi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja serta faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi Kinerja Guru. Peneliti juga merekomendasikan untuk memperbesar jumlah sampel untuk penelitian selanjutnya