

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu satu variabel independen, *Work-Life Balance* (X), satu variabel mediasi, Kepuasan Kerja (Z), dan satu variabel dependen, Produktivitas Kerja (Y). Penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara online kepada guru Mutiara Hati yang telah bekerja selama minimal satu tahun sebagai subjek penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0 untuk menguji hubungan serta pengaruh antarvariabel dalam model penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Produktivitas Kerja, menguji pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja, menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja, serta menguji peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada hubungan antara *Work-Life Balance* dan Produktivitas Kerja guru Mutiara Hati.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja guru Mutiara Hati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik tingkat *work-life balance* yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Guru yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi fisik dan mental yang lebih baik sehingga mampu menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan efisien.
2. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru Mutiara Hati. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan guru dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan

kehidupan pribadinya, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mampu menciptakan kenyamanan psikologis sehingga meningkatkan kepuasan guru dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja guru Mutiara Hati. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan guru, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki motivasi, semangat, dan komitmen yang lebih besar dalam melaksanakan tugas sehingga mampu meningkatkan kualitas serta kuantitas hasil kerja.
4. Kepuasan Kerja terbukti memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Produktivitas Kerja guru Mutiara Hati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki guru, maka kepuasan kerja akan meningkat, yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mekanisme penting yang menjembatani hubungan antara work-life balance dan produktivitas kerja guru.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dirumuskan beberapa implikasi strategis yang relevan untuk diterapkan oleh manajemen Sekolah Mutiara Hati. Rinciannya dijabarkan pada poin-poin di bawah ini:

5.2.1 Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkuat penerapan *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* dan *Border Theory* dalam konteks pendidikan *boarding school*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peran *work-life balance* sebagai *job resources* memberikan dampak positif secara signifikan terhadap produktivitas guru, baik tanpa perantara maupun melalui mediasi kepuasan kerja. Hasil ini memberikan kontribusi pada perluasan bukti empiris bahwa sinergi yang baik antara kehidupan kerja dan personal memegang peranan vital dalam memaksimalkan kepuasan kerja dan produktivitas tenaga pendidik

5.2.2 Implikasi Praktis

1. Berdasarkan hasil penelitian, fleksibilitas waktu kerja perlu menjadi perhatian pihak sekolah. Skor terendah pada beberapa item Work-Life Balance menunjukkan bahwa sebagian guru masih mengalami keterbatasan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh karakteristik boarding school yang menuntut guru menjalankan tugas mengajar, administrasi, dan pembinaan siswa. Oleh karena itu, pihak sekolah disarankan memberikan fleksibilitas dalam penyelesaian tugas administratif, seperti penyusunan RPP, pengisian e-rapor, bahan ajar, dan evaluasi hasil belajar yang dapat dilakukan secara jarak jauh atau di luar jam wajib hadir, serta membagi tugas tambahan secara lebih proporsional. Kebijakan ini diharapkan dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, mengurangi kelelahan, dan mendukung produktivitas guru.

2. Berdasarkan hasil penelitian, aspek pengembangan karier dan penghargaan masih perlu menjadi perhatian sekolah. Skor terendah pada beberapa item pernyataan Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa sebagian guru menilai peluang pengembangan karier dan bentuk penghargaan yang diberikan belum sepenuhnya memenuhi harapan. Oleh karena itu, pihak sekolah disarankan membangun sistem promosi dan jenjang karier yang lebih jelas, transparan, serta berbasis kompetensi dan kinerja, disertai benefit kesejahteraan non-finansial seperti pelatihan, workshop, sertifikasi, penghargaan atas prestasi, dan fasilitas pendukung kesejahteraan guru. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan motivasi guru yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja yang mendukung konsentrasi perlu menjadi perhatian sekolah. Skor terendah pada beberapa item Produktivitas Kerja menunjukkan bahwa sebagian guru masih mengalami gangguan yang dapat memengaruhi efektivitas penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, pihak sekolah disarankan memaksimalkan pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan administrasi dan komunikasi internal dengan memusatkan instruksi, pengumuman, serta informasi operasional dalam satu sistem digital. Selain itu, sekolah perlu meminimalkan gangguan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja agar fokus dan produktivitas guru dapat dipertahankan secara berkelanjutan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Meskipun riset ini telah dijalankan sesuai dengan standar keilmuan yang ketat, peneliti mengakui masih adanya batasan-batasan yang dapat berdampak pada kesimpulan kajian. Keterbatasan ini kiranya dapat membuka peluang perbaikan bagi penelitian di masa depan.

1. Penelitian ini hanya memusatkan objek kajian pada satu institusi, yaitu Sekolah *Boarding* Mutiara Hati. Sistem pendidikan berbasis asrama memiliki karakteristik, budaya kerja, dan tuntutan tugas yang sangat unik. Oleh karena itu, temuan dalam penelitian ini bersifat spesifik pada konteks sekolah tersebut. Kesimpulan yang ditarik memiliki keterbatasan untuk disamaratakan (digeneralisasi) pada guru di sekolah reguler atau institusi pendidikan lain yang memiliki kebijakan manajerial berbeda.
2. Penelitian ini membatasi fokus analisisnya hanya pada *work-life balance* dan kepuasan kerja sebagai faktor yang memengaruhi produktivitas. Hal ini menjadi keterbatasan tersendiri karena masih banyak faktor lain di luar model penelitian ini yang turut berkontribusi membentuk produktivitas seorang pendidik. Penelitian ini belum menjangkau dan memasukkan elemen-elemen krusial lain yang sebenarnya sangat relevan dengan dinamika beban kerja guru di sekolah berasrama, seperti tingkat stres kerja (*burnout*), volume tugas tambahan, maupun gaya kepemimpinan kepala sekolah.
3. Penelitian ini menggunakan ukuran sampel dalam penelitian ini terdiri dari 105 responden dari populasi 144 guru Mutiara Hati. Jumlah tersebut telah memenuhi persyaratan minimum dalam analisis menggunakan SmartPLS, namun masih relatif terbatas sehingga hasil penelitian belum sepenuhnya mewakili kondisi tenaga pendidik pada institusi pendidikan yang lebih luas.

5.4 Saran

Merujuk pada simpulan dan kelemahan kajian terkait pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas guru Mutiara Hati yang dimediasi oleh kepuasan kerja, terdapat sejumlah saran bagi penelitian selanjutnya

1. Penelitian berikutnya diharapkan dapat memperbesar cakupan objek penelitian dengan melibatkan lebih banyak instansi, baik sekolah berbasis asrama (*boarding school*) lainnya maupun institusi pendidikan reguler di berbagai daerah, agar temuan yang dihasilkan tidak hanya spesifik pada satu sekolah dan memiliki daya generalisasi yang lebih luas.
2. Penelitian selanjutnya disarankan mempertimbangkan penambahan variabel eksogen lain yang relevan dengan dinamika pendidik di sekolah asrama, seperti stres kerja (*burnout*), beban kerja (*workload*), gaya kepemimpinan, atau insentif finansial.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan jumlah responden yang lebih besar dengan memperluas cakupan objek penelitian. Penambahan jumlah sampel dan keberagaman lokasi penelitian diharapkan dapat menghasilkan temuan yang lebih representatif, meningkatkan daya generalisasi hasil penelitian, serta memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja pada tenaga pendidik.