

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji bagaimana pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *well-being*, dengan objek penelitian adalah guru yang ada di SMA Negeri 1 Bukittinggi, Sumatera Barat. SMAN 1 Bukittinggi dipilih sebagai objek penelitian karena berdasarkan pra-survei ditemukan fenomena terkait *well-being* guru, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengonfirmasi apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kondisi *well-being* guru di sekolah ini. Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada Bab IV penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut.

1. Penelitian ini mengonfirmasi bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan *work-life balance* terhadap *well-being* guru di SMAN 1 Bukittinggi. Meskipun hasil penelitian menunjukkan arah hubungan positif, namun pengaruhnya cenderung lemah dan tidak signifikan, sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini tidak dapat diterima.
2. Penelitian ini mengonfirmasi bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap *well-being* guru di SMAN 1 Bukittinggi. Hasil pengujian menunjukkan adanya hubungan positif, namun pengaruhnya relatif kecil dan tidak signifikan secara statistik, sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini juga tidak dapat diterima.
3. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *well-being* guru di SMAN 1 Bukittinggi. Pengaruh kepuasan kerja yang

ditemukan dalam penelitian ini memiliki arah hubungan positif yang kuat dan signifikan, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi *well-being* guru dibandingkan *work-life balance* maupun stres kerja.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian ini, maka dapat dimunculkan beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Penelitian ini memberikan implikasi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait *well-being* kerja, dengan menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *well-being* guru. Temuan ini menunjukkan bahwa *well-being* guru tidak hanya ditentukan oleh kondisi kerja secara umum, tetapi sangat dipengaruhi oleh bagaimana guru menilai dan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. kepuasan kerja yang tinggi mencerminkan adanya perasaan nyaman, dihargai, dan memiliki makna dalam bekerja, yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan *well-being* guru.
2. Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan *well-being* guru perlu diarahkan pada penciptaan kepuasan kerja. kepuasan kerja dapat dihasilkan ketika guru merasa memperoleh dukungan dari pihak sekolah, memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan sejawat, serta merasakan adanya perhatian dan penghargaan atas peran dan kontribusinya. Apabila kondisi tersebut terpenuhi, guru akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya dan pada akhirnya mengalami peningkatan *well-being*.
3. Hasil penelitian ini juga menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang perlu dikelola oleh pihak sekolah karena berpengaruh langsung

terhadap *well-being* guru. Oleh karena itu, pihak sekolah disarankan untuk menciptakan kebijakan dan praktik manajerial yang mampu meningkatkan kepuasan kerja guru, seperti memberikan pengakuan atas kinerja, melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, serta menyediakan kesempatan pengembangan diri. Upaya-upaya tersebut dapat menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaan, yang kemudian berdampak positif pada *well-being* guru.

4. kepuasan kerja guru juga dapat dihasilkan melalui kondisi kerja yang mendukung dan tidak menimbulkan kelelahan berlebihan. Apabila beban kerja dapat diatur secara proporsional dan tugas-tugas dibagi secara adil, guru akan lebih mudah menjalankan pekerjaannya dengan nyaman. Kondisi kerja yang demikian dapat meningkatkan perasaan puas terhadap pekerjaan, sehingga guru tidak hanya mampu menjalankan tugas secara optimal, tetapi juga merasakan *well-being* yang lebih baik dalam jangka panjang.
5. Meskipun *work-life balance* dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *well-being* pada penelitian ini, kedua variabel tersebut tetap penting untuk diperhatikan karena berdasarkan berbagai penelitian sebelumnya keduanya berpotensi mempengaruhi kondisi kerja guru. Lingkungan kerja yang memungkinkan guru menjaga keseimbangan kehidupan kerja serta tingkat stres yang masih dapat dikendalikan akan mendukung terciptanya rasa puas terhadap pekerjaan. Dengan terbentuknya kepuasan kerja yang baik, *well-being* guru SMAN 1 Bukittinggi dapat terjaga dan ditingkatkan secara berkelanjutan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Ditemukan beberapa keterbatasan pada penelitian ini yang penting untuk diperhatikan dalam penginterpretasian hasil oleh pembaca, diantaranya:

1. Penelitian ini memiliki cakupan yang terbatas, karena hanya berfokus pada guru yang ada di SMAN 1 Bukittinggi. Dengan demikian, hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan secara luas pada sekolah lain di wilayah Sumatera Barat maupun Indonesia.
2. Penelitian ini juga mempunyai keterbatasan pada variabel yang dikaji, yaitu hanya mencakup pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *well-being* guru. Faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi *well-being*, seperti dukungan sosial, gaya kepemimpinan, maupun kondisi lingkungan kerja, belum dianalisis dalam penelitian ini.
3. Penelitian ini hanya meneliti hubungan langsung antara *work-life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *well-being* guru tanpa memasukkan variabel mediasi ataupun moderasi.

5.4 Saran Penelitian

1. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja merupakan variabel yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *well-being* guru SMAN 1 Bukittinggi. Oleh karena itu, pihak sekolah disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja guru melalui pemberian apresiasi atas kinerja, penyediaan kesempatan pengembangan kompetensi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta membangun komunikasi yang baik antara pimpinan sekolah dan guru. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan *well-being* guru secara berkelanjutan.

Meskipun *work-life balance* tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap *well-being* guru dalam penelitian ini, sekolah tetap disarankan untuk menjaga

keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi guru melalui pengelolaan beban administrasi yang proporsional serta penjadwalan kegiatan sekolah yang memperhatikan waktu istirahat guru. Langkah tersebut tetap penting sebagai upaya preventif untuk menjaga kualitas kehidupan kerja guru.

Selain itu, stres kerja juga tidak terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *well-being* guru. Namun demikian, sekolah tetap perlu melakukan pemantauan terhadap beban kerja guru agar tekanan pekerjaan tidak berkembang menjadi stres yang dapat berdampak negatif terhadap kualitas kerja maupun kesejahteraan guru. Evaluasi terhadap pembagian tugas dan koordinasi antar guru juga perlu dilakukan secara berkala agar beban kerja tetap berada pada tingkat yang wajar.

2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian dengan melibatkan lebih banyak sekolah, jenjang pendidikan, maupun wilayah penelitian yang berbeda sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan stres kerja belum mampu menjelaskan *well-being* guru secara signifikan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang secara teoritis berpotensi mempengaruhi *well-being* guru, seperti dukungan sosial, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, beban kerja, maupun komitmen organisasi sehingga model penelitian dapat memberikan penjelasan yang lebih komprehensif.

Selain itu, penelitian selanjutnya juga disarankan menggunakan variabel mediasi maupun moderasi untuk memperkaya model penelitian. Variabel seperti

work engagement, motivasi kerja, atau komitmen organisasi dapat dipertimbangkan sebagai variabel mediasi, sedangkan usia, masa kerja, dan status kepegawaian dapat digunakan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *work-life balance*, stres kerja, kepuasan kerja, dan *well-being* guru.

