

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1. Kesimpulan

Mengacu pada hasil penelitian “Pengaruh *Autonomy*, *Workload*, dan *Work-Life Balance* Terhadap *Job Performance* Selama *Work From Home*; Telaah pada Guru-Guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kota Tangerang Selatan”, maka peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari profil responden yang telah didapatkan peneliti melalui penyebaran kuesioner pada tahap *main-test*, mayoritas pada penelitian ini antara lain:
 - a. Responden dengan asal kecamatan sekolah berasal dari Kecamatan Serpong, yakni ada sebanyak 57% atau 65 responden.
 - b. Masa kerja responden, yakni 11 sampai 15 tahun ada sebanyak 30% atau 34 responden.
 - c. Status kepegawaian tetap ada sebanyak 100% atau seluruh responden yang berjumlah 115 responden.
 - d. Berjenis kelamin wanita dengan presentase sebesar 67% atau 77 responden.
 - e. Berusia 31 sampai 40 tahun dengan presentase sebesar 36% atau 41 responden.
 - f. Bidang studi yang diajarkan yakni bahasa Inggris dengan presentase sebesar 16% atau 18 responden.

- g. Tingkat pendidikan S1 yakni sebesar 85% atau sebanyak 98 responden.
 - h. Status responden menikah dengan presentase sebesar 69% atau sebanyak 80 responden.
 - i. Seluruh responden dengan presentase sebesar 100% atau sebanyak 115 responden melaksanakan *Work From Home* (WFH).
2. Berdasarkan hasil hipotesis penelitian, peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:
- a. H_1 : *Autonomy* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*.
Hipotesis ini dibuktikan pada uji statistik yang menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 di mana hasil ini di bawah 0,05. Hal ini didukung pula oleh hasil dari t_{hitung} sebesar 5,384 lebih besar dari t_{tabel} yakni 1,658. Demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga peneliti dapat memberi kesimpulan bahwa variabel *autonomy* berpengaruh positif terhadap variabel *job performance*.
 - b. H_2 : *Workload* tidak memiliki pengaruh terhadap *job performance*.
Hipotesis ini dibuktikan pada uji statistik yang menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,514 di mana hasil ini di atas 0,05. Hal ini didukung pula oleh hasil dari t_{hitung} sebesar 0,654 di mana hasil ini lebih kecil dari t_{tabel} 1,658. Demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga peneliti dapat memberi kesimpulan bahwa variabel *workload* berpengaruh negatif terhadap variabel *job performance*.
 - c. H_3 : *Work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*. Hipotesis ini dibuktikan pada uji statistik yang

menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 di mana hasil ini di bawah 0,05. Hal ini didukung pula oleh hasil dari t_{hitung} sebesar 4,942 lebih besar dari t_{tabel} yakni 1,658. Demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga peneliti dapat memberi kesimpulan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh positif terhadap variabel *job performance*.

1.2. Saran

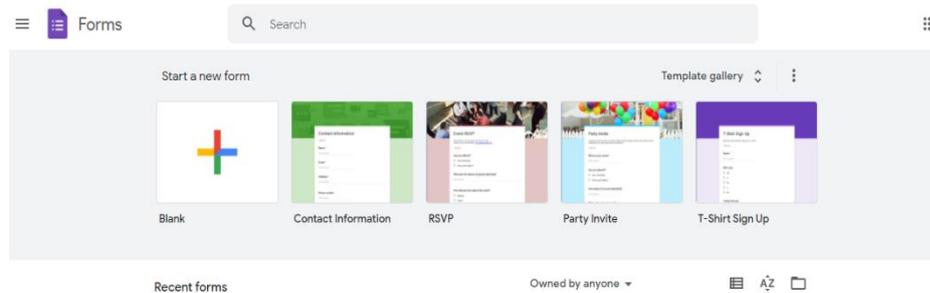
1.2.1. Saran Untuk Organisasi

Mengacu pada hasil penelitian, maka terdapat beberapa saran untuk organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Saran yang peneliti berikan berdasarkan kondisi nyata agar menunjang peningkatan *autonomy* agar menghasilkan *job performance* yang lebih tinggi, yaitu:
 - a. Organisasi sekolah sebaiknya memberikan ruang kebebasan bagi para guru untuk dapat fokus pada pemberian layanan pendidikan serta pembelajaran yang esensial, kontekstual, inovatif, dan interaktif melalui penyederhanaan kurikulum. Pada masa pandemi *Covid-19* ini, ketuntasan kurikulum hendaknya jangan menjadi prioritas utama. Organisasi sekolah perlu melakukan penyesuaian terhadap kondisi yang ada. Sehingga guru dapat lebih berkeaktivitas dan lebih berorientasi terhadap kualitas kebermaknaan suatu pembelajaran. Karena Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) telah mengeluarkan Pedoman Pelaksanaan Kurikulum pada Satuan Pendidikan dalam Kondisi Khusus, di mana hal ini menandakan

bahwa adanya fleksibilitas bagi satuan pendidikan untuk mengambil keputusan pada kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran peserta didik (Kemendikbud, 2020).

- b. Peneliti menyarankan agar guru hendaknya diberikan kebebasan dalam *work schedule autonomy* seperti yang terdapat pada Breugh (1985) dalam Spiegelaere, Gyes, dan Hootegem (2016) agar mereka mendapatkan kendali untuk melakukan *monitoring* terhadap jadwal kerja mereka sendiri. Cara yang dapat dilakukan seperti dengan memberi kebebasan pada guru untuk memilih jadwal *training* sesuai dengan keinginan mereka masing-masing. Cara ini dapat menggunakan survei dengan bantuan *Google Form*.



Sumber: Google Form, 2020

Gambar 5. 1 Pembuatan Survei Menggunakan *Google Form*

Kedua saran ini jika diterapkan oleh organisasi pada akhirnya akan memberikan hasil akhir yang positif seperti peningkatan *job performance*.

2. Saran yang peneliti berikan berdasarkan kondisi nyata agar menunjang peningkatan *job performance* yang lebih tinggi melalui *workload*, yaitu:
 - a. Peneliti dapat memberikan saran kepada organisasi untuk memberikan jadwal yang jelas kapan akan melakukan rapat, apakah

rapat diadakan setiap hari dan pada pukul berapa sebaiknya dilaksanakan. Selanjutnya, hendaknya dapat menyederhanakan tugas-tugas yang bersifat administratif, hal ini juga dapat membuat guru tidak terlalu banyak menggunakan waktunya untuk mengerjakan tugas yang bersifat administratif dan dapat lebih fokus terhadap tugasnya dalam memberikan materi pembelajaran yang berkualitas. Menurut Wakoli (2016), *workload* yang berlebihan menyebabkan guru tidak memiliki waktu yang cukup untuk mempersiapkan dan mengajar para siswa dan siswa yang mengalami masalah tidak tertangani dengan tuntas khususnya siswa yang lamban dalam mencerna pelajaran. Oleh karena itu, jika organisasi menerapkan hal ini, pada akhirnya akan memberikan hasil akhir yang positif seperti peningkatan *job performance*.

3. Saran yang peneliti berikan berdasarkan kondisi nyata agar menunjang peningkatan *work-life balance* agar menghasilkan *job performance* yang lebih tinggi, yaitu:
 - a. Peneliti menyarankan selain guru dibekali pelatihan mengenai penggunaan teknologi untuk menunjang pekerjaan mereka, hendaknya juga dapat diberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan topik *work-life balance*, seperti cara menciptakan keseimbangan antara kerja dan keluarga, cara memelihara kesehatan atau yang berkaitan mengenai psikologis seperti cara mengelola stres. Selanjutnya, hendaknya guru juga dibekali dengan pemberian *training* dari segi

spiritual untuk memotivasi para guru agar dapat semangat memberikan pembelajaran berkualitas ditengah kondisi pandemi *Covid-19*.

Untuk menentukan topik pelatihan atau *training* yang sesuai dapat dilakukan dengan menggunakan lima langkah dari model ADDIE, sebagai berikut (Dessler, 2017) :

1. *Analyze the training need* dengan menganalisis topik pelatihan apa yang sebenarnya dibutuhkan oleh para peserta.
 2. *Design the overall training program* dengan merancang *rundown* dari pelatihan.
 3. *Develop the course* dengan menciptakan materi yang sesuai dengan tema *training* untuk para responden dan menyusun strategi cara penyampaian yang dapat diterima dengan baik oleh peserta.
 4. *Implement training* dengan mengimplementasikan pelatihan.
 5. *Evaluate the course's effectiveness* dengan melakukan evaluasi terhadap pelatihan yang telah dilaksanakan apakah sudah efektif atau belum.
- Terdapat empat kategori dasar pengukuran hasil *training*, yaitu dapat berupa reaksi, pembelajaran, kebiasaan, dan *output* yang dihasilkan.

Melihat kondisi sekarang, peneliti menyarankan *training* dapat dilakukan dengan menggunakan *the virtual classroom*, *internet-based training*, ataupun yang lainnya secara online. Melalui pemberian *training* yang sesuai dengan kebutuhan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan dan keluarga, dengan demikian organisasi dapat menawarkan peluang yang memadai kepada

karyawannya dalam mengelola peran mereka pada pekerjaan dan keluarga. Seseorang yang memiliki *work-life balance* yang sehat menciptakan perasaan yang nyaman baik secara fisik maupun mental dan hanya memiliki stres sedikit di pekerjaan dan di rumah (Bataneh, 2019). Pada akhirnya organisasi akan menuai manfaat dari yakni menunjukkan tingkat *job performance* yang lebih kuat.

5.1.1. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Secara keseluruhan temuan penelitian ini telah memberikan teori dan praktik implikasi seputar pada organisasi pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang peneliti peroleh, maka dari itu peneliti memberikan saran bagi penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk dapat memperluas objek penelitian. Hal ini untuk mendapatkan data yang lebih komprehensif, misalnya responden sekolah dasar, sekolah menengah atas, dan lain-lain serta tidak terpaku pada sekolah swasta di Kota Tangerang Selatan saja tetapi bisa menjangkau data yang lebih luas.
2. Bagi penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk dapat menyajikan data yang lebih signifikan karena dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan *self assessment* sebagai tolak ukur *job performance*.
3. Bagi penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk dapat mereplikasi kerangka penelitian ini dalam pengaturan lain, seperti melakukan penelitian terhadap karyawan perusahaan di berbagai industri. Hal ini agar dapat menghasilkan perspektif dan pemahaman menarik dari sisi yang lain.

4. Bagi penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menambahkan berbagai variabel independen yang berhubungan maupun dapat mempengaruhi variabel *job performance*. Contoh variabel independen lain yaitu *employee engagement* (Ismail, Iqbal, dan Nasr, 2019).