

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN, REKOMENDASI DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari jawaban atas pokok permasalahan yang di ajukan dalam penelitian ini yaitu pengaruh otonomi kerja, beban kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Umum Negeri di kota Batam.

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pengujian pengujian maka bisa disimpulkan bahwa ada pengaruh otonomi kerja terhadap kinerja, dimana pada saat tingkat otonomi kerja tinggi, seorang guru dapat mengeksplor atau mengapresiasi peluang baru, berpikir tentang strategi, proses, objektif dan mengambil keputusan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Kemudian untuk pegujian pengaruh beban kerja terhadap kinerja menunjukkan tidak berpengaruh, disebabkan karena beban kerja merupakan syarat dari produktifitas seorang guru dalam bekerja dan beban kerja tersebut dijadikan sebagai tanggung jawab moral serta meyakini serta menjadikan pekerjaan ini menjadi suatu tantangan sehingga tugas tersebut bisa membuat senang dan nyaman dalam melakukan tugasnya sebagai seorang pendidik.

Pegujian keseimbangan kehidupan Kerja-Pribadi terhadap kinerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, dalam hal ini merupakan persepsi individu terhadap keseimbangan dan pengembangan aktifitas pekerjaan dan kehidupan pribadi sesuai dengan prioritas dari individu. Dengan adanya

peningkatan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja seorang guru.

5.2 Keterbatasan

Selama pelaksanaan proses penelitian, terdapat beberapa keterbatasan yang berhubungan variabel penelitian, sampel dan proses pengumpulan data. Beberapa keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel yaitu Otonomi kerja, Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja. Jadi untuk penelitian selanjutnya masih perlu penambahan variabel lain yang bisa mempengaruhi Kinerja, karena masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja.
- b. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya
- c. Penelitian hanya memfokuskan kepada Sektor Pendidikan khususnya Guru Sekolah Menengah Umum Negeri di kota batam dan hasil penelitian ini belum tentu mendapatkan hasil yang sama di sektor lain

5.3 Rekomendasi

Beberapa rekomendasi yang dapat diberikan untuk penelitian yang akan datang adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian serupa yang akan datang sebaiknya mencoba menambahkan berbagai variable independen karena hasil koefisien determinasi terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini masih rendah. Beberapa variabel yang dapat dipertimbangkan seperti Pelatihan (Jagero *et al.*, 2012, Nelson *et al.*, 2012), Soft skill (Rosli *et al.*, 2017), Evaluasi Diri (Joo *et al.*, 2010), Kecerdasan Emosional (Zhang *et al.*, 2014), Upah, Promosi, Kondisi Pekerjaan, Hubungan rekan kerja (Khan *et al.*, 2012), Dukungan Organisasi (Nazir & Islam, 2017)
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambah beberapa konstruk (variabel) atau obyek penelitian yang memiliki perbedaan dalam hal karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan maupun karakteristik individu.

5.4 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan implikasi pada kebijakan organisasi sekolah pada khususnya dan Dinas Pendidikan Kota Batam pada umumnya untuk Menitiberatkan kepada Otonomi kerja Guru, seperti menerima saran dari Guru tentang metode belajar yang terbaik bagi anak murid, meskipun di lapangan sudah terdapat Panduan Pembelajaran Aktif yang dijalankan oleh guru. Hal tersebut selama masih didalam koridor yang tepat, tidak salahnya jika guru memberikan variasi didalam proses belajar mengajar.

Fakta Beban kerja yang dirasakan Guru diketahui tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini harus diantisipasi dengan pembekalan pelatihan

manajemen waktu yang mana nanti akan meningkatkan kemampuan Guru sebagai tenaga pengajar dapat membagi waktu antara tugas mengajar dan tugas administratif. Hal ini yang menjadi beban kerja guru pada umumnya dimana berdasarkan PP nomor 19 tahun 2017 dimana seorang Guru memiliki beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu Merencanakan dan melaksanakan pembelajaran atau bimbingan, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru dan juga seorang guru harus paling sedikit memenuhi 24 jam tatap muka dan paling banyak 40 jam dalam 1 minggu. Sehingga dengan beban kerja diatas tadi diharapkan seorang guru mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dalam kurun waktu yang singkat.

Organisasi Sekolah dalam hal ini sebaiknya meningkatkan keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan seperti menyarankan kepada guru agar dalam proses belajar mengajar mengaplikasikan proses belajar mengajar yang efektif sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat agar guru memiliki waktu lebih diluar pekerjaan, melakukan program family gathering yang bertujuan untuk menciptakan keharmonisan antara pekerjaan dan keluarga, dan meningkatkan aspek pekerjaan seperti rekan kerja, atasan, lingkungan kerja sehingga guru merasa nyaman untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah.