

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang mendalam terhadap penelitian ini serta telah dijelaskan melalui pembahasan diatas maka dalam penelitian ini penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh job demand terhadap well-being secara langsung positif tidak signifikan guru di daerah SMAN di kota Mataram. Artinya bahwa tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh sekolah terhadap guru, tidak mampu menurunkan tingkat kesejahteraan guru di sekolah, sehingga dalam hal ini sekolah harus mampu melihat tuntutan kerja guru yang bersatus P3K maupun PNS untuk bisa dikontrol dengan baik karena tuntutan kerja yang tidak dikontrol dengan baik bisa mengakibatkan kelelahan, stres kerja sehingga mengakibatkan kesejahteraan guru yang menurun.
2. Pengaruh langsung variabel job resources terhadap well-being guru negatif signifikan guru di SMAN di kota Mataram. Artinya bahwa sumberdaya kerja ini dapat meningkatkan kesejahteraan guru, namun hasil negatif ini mengindikasikan bahwa sumberdaya kerja guru di SMAN di kota Mataram tidak diperhatikan dengan baik oleh para pimpinan sekolah, sumberdaya kerja seperti Dukungan Sosial, Dukungan dari rekan kerja, atasan, atau organisasi secara keseluruhan, Tingkat kebebasan dan kendali yang dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Serta Peluang Pembelajaran

dan Pengembangan, Kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru atau memperoleh pengetahuan tambahan yang dapat diterapkan dalam pekerjaan sebagai seorang guru tidak begitu didapatkan oleh para guru SMAN dikota mataram . jadi hal-hal tersebut sangat perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi oleh para pimpinan sekolah khususnya di SMAN di kota mataram.

3. pengaruh langsung variabel *job demand* terhadap *work engagement* Negatif Tidak signifikan guru SMAN dikota mataram. Hal ini menjelaskan bahwa tuntutan kerja tidak berdampak pada keterlibatan guru dalam bekerja, hasil negatif juga mengindikasikan bahwa tuntutan kerja guru tidak begitu diperhatikan ketika guru sedang melaksanakan pekerjaannya, hal tersebut sangat disayangkan mennggigat faktor dampak negatif dari tuntutan pekerjaan yang buruk terhadap keterlibatan guru dalam bekerja. Dalam hal ini Para pimpinan sekolah khususnya di SMAN dikota mataram perlu melihat tuntutan pekerjaan yang diberikan terhadap masing-masing guru, agar tidak terjadi efek negatif yang ditimbulkan saat melakukan pekerjaannya.
4. pengaruh langsung variabel *job resources* terhadap *work engagement* positif signifikan guru di SMAN kota mataram hal tersebut mengindikasikan bahwa sumberdaya kerja guru yang tinggi berdampak baik terhadap keterlibatan guru dalam bekerja begitu juga sebaliknya sumberdaya kerja guru yang rendah mengakibatkan keterlibatan kerja guru yang rendah juga, para pimpinan di SMAN kota mataram perlu tetap menjaga sumberdaya kerja

yang baik terhadap para guru terutama dalam dukungan antar sesama rekan kerja dan fasilitas yang mendukung ketika guru terlibat dalam pekerjaannya.

5. pengaruh langsung variabel *work engagement* terhadap *well-being* guru
Positif signifikan guru SMAN dikota mataram hal tersebut mengindikasikan bahwa keterlibatan kerja guru yang tinggi berdampak pada kesejahteraan guru yang tinggi begitu juga hal sebaliknya ketika keterlibatan kerja guru yang rendah berdampak pada kesejahteraan guru yang rendah. Maka para pimpinan sekolah di SMAN kota mataram perlu untuk terus menjaga keterlibatan guru terhadap pekerjaan mereka yang tinggi seperti dedikasi, guru yang tetap bahwa pekerjaan mereka itu bermakna sangat mempengaruhi kesejahteraan guru tersebut.
6. Pengaruh job demand terhadap well-being melalui work engagement sebagai variabel mediasi Tidak Signifikan guru di SMAN kota mataram hal tersebut mengindikasikan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi tidak secara otomatis menurunkan tuntutan kerja guru serta tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan guru SMAN dikota mataram, sehingga dalam hal ini para pimpinan sekolah perlu untuk mengukur keterlibatan kerja masing-masing guru untuk mengontrol dampak negatif dari tuntutan kerja mereka sehingga akan berdampak terhadap peningkatan kesejahteraan masing-masing guru di SMAN kota mataram.
7. Pengaruh job resources terhadap well-being melalui work engagement sebagai variabel mediasi positif Signifikan guru SMAN dikota Mataram hal ini mengindikasin bahwa keterlibatan kerja guru yang tinggi juga di dukung

oleh sumberdaya kerja yang tinggi sehingga dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan guru. Dalam hal ini pihak sekkolah perlu untuk terus memperhatikan keterlibatan kerja guru agar kesejahteraan guru tetap terjaga.

5.2. Implikasi

Berdasarkan temuan penulis pada penelitian ini, maka penelitian ini memiliki implikasi sebagai berikut:

1. Pada variabel *Job demands*, dilihat dari hasil analisis deskriptif variabel ini terdapat rata rata tertinggi pada pernyataan, terlihat dari skor rata-rata jawaban tertinggi sebesar 2.754 diantara kuesioner job demand yang lain, pada item pertanyaan 12 yang berbunyi “ Saya bekerja dengan kemampuan yang saya miliki” dimana dari hasil rata-rata tersebut masuk dalam kategori cukup atau sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru bekerja dengan kemampuan yang dia miliki, sehingga pihak sekolah sangat perlu untuk meningkatkan peluang guru untuk terus mengembangkan kemampuan mereka dalam bekerja tentu diharapkan untuk bisa mempengaruhi tingkat kesejahteraan guru semakin tiinggi khususnya diseluruh SMAN di kota Mataram.
2. Pada variabel *Job resources*, dilihat dari hasil analisis deskriptif variabel ini terlihat dari skor rata-rata jawaban tertinggi sebesar 3.704 diantara kuesioner job resources yang lain, pada item pertanyaan ke 19 yang berbunyi “saya diberikan fasilitas yang cukup dalam bekerja” dimana dari hasil rata-rata tersebut masuk dalam kategori baik atau tinggi. Hal ini

mengindikasikan bahwa sebagian besar guru merasa bahwa pekerjaan mereka yang mereka lakukan sebagai seorang guru bermakna, sehingga pihak sekolah sangat perlu untuk tetap menajaga dedikasi para guru tersebut bahwa pekerjaan mereka sebagai seorang guru sangat berguna bagi perkembangan anak didik bangsa. Hal tersebut tentu diharapkan untuk bisa mempengaruhi tingkat kesejahteraan guru semakin tinggi khususnya diseluruh SMAN di kota Mataram.

3. Pada variabel *work engagement*, dilihat dari hasil analisis deskriptif variabel ini terlihat dari skor rata-rata jawaban tertinggi dimensi (*dedication*) sebesar 4.115 diantara kuesioner *work engagement*) yang lain, pada item pertanyaan ke 40 yang berbunyi “Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan bermakna” dimana dari hasil rata-rata tersebut masuk dalam kategori baik atau tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru bekerja dengan fasilitas yang disediakan sekolah sudah baik, sehingga pihak sekolah sangat perlu untuk tetap menajaga fasilitas guru dalam mengajar disekolah. Hal tersebut tentu diharapkan untuk bisa mempengaruhi tingkat kesejahteraan guru semakin tinggi khususnya diseluruh SMAN di kota Mataram.
4. Pada variabel *well-being guru*, dilihat dari hasil analisis deskriptif variabel ini terlihat dari skor rata-rata jawaban tertinggi dimensi (*physical well being*) sebesar 4.200 diantara kuesioner *well-being* yang lain, pada item pertanyaan ke 47 yang berbunyi “Saya memiliki Penilaian yang positif terhadap fungsi saya sebagai seorang guru” dimana dari hasil rata-rata tersebut masuk dalam kategori baik atau tinggi. Hal ini mengindikasikan

bahwa sebagian besar guru menilai bahwa pekerjaan mereka sebagai seorang guru ialah sesuatu yang mempunyai nilai positif tersendiri, sehingga pihak sekolah sangat perlu untuk tetap menjaga motivasi mereka sebagai seorang guru. Hal tersebut tentu diharapkan untuk bisa mempengaruhi tingkat kesejahteraan guru semakin tinggi khususnya diseluruh SMAN di kota Mataram.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentu tetap mempertahankan kredibilitasnya sebagai literatur yang berbasis ilmiah, namun dalam penelitian ini tentu mempunyai beberapa kekurangan sebagai berikut:

1. Dalam pengisian kuesioner oleh responden, keakrutan data tentu tergantung pada kejujuran responden, mengingat item pertanyaan dalam penelitian ini sebanyak 60 item pertanyaan sehingga membuat kuesioner mungkin mengalami kesalahan atau kejenuhan dalam pengisian, sehingga hal-hal seperti itu tentu dapat mempengaruhi hasil penelitian ini.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada sampel satu kota yaitu kota mataram NTB.
3. Adanya keterbatasan dari lingkup yang diteliti, dalam penelitian ini cakupan pembahasan hanya dikhususkan mengkaji 4 variabel saja yaitu *job demands, job resources, work engagement* dan *well-being* guru.

5.4. Rekomendasi

1. Akademis

Penulis mengharapkan agar penelitian selanjutnya mengenai kesejahteraan guru cukup dikhususkan untuk meneliti subyek yang satu jenis saja seperti guru yang statusnya PNS Atau P3K saja, agar data yang didapatkan tidak begitu bias. Kemudian untuk variabel penelitian juga penulis selanjutnya bisa menambahkan variabel seperti kompensasi, *stress* atau *bornout*.

2. Operasional

Selanjutnya pihak sekolah khususnya SMAN dikota Mataram disarankan untuk memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- Tuntutan kerja guru sangat perlu dikelola dengan baik antara tuntutan yang diberikan kepada guru yang statusnya PNS dengan Guru yang statusnya P3K, Variabel job demands (tuntutan pekerjaan) memiliki peran penting dalam penelitian kesejahteraan guru karena membantu dalam pemahaman terhadap beban kerja dan stres yang mereka hadapi. Beberapa kegunaannya dalam meneliti kesejahteraan seperti memungkinkan untuk mengidentifikasi tugas-tugas atau tuntutan-tuntutan yang dapat memengaruhi kesejahteraan guru. Ini mencakup faktor-faktor seperti beban kerja fisik, mental, dan emosional.
- Sumberdaya kerja perlu diperhatikan dengan baik oleh para pimpinan sekolah khususnya Sumber daya pekerjaan yang mengacu pada keuntungan dan peluang yang mengurangi dampak tuntutan pekerjaan,

mendukung pengembangan para guru, dan membantu mencapai hasil yang sukses dalam proses belajar mengajar peserta didik.

- Kesejahteraan guru di sekolah perlu ditingkatkan oleh para pimpinan SMAN dikota mataram, terutama Kesejahteraan yang mencakup keadaan kesehatan dan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial secara keseluruhan dilingkungan sekolah. Ini melibatkan perasaan puas guru dengan pekerjaannya, mengalami emosi positif, memiliki tujuan, dan berfungsi secara efektif dalam aktivitas peran sebagai seorang pendidik disekolah.