

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah beserta hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai Beban Kerja di SMK 2 Wisata Perintis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan sekolah, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Hal menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan masih sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab guru dan karyawan sehingga mendorong peningkatan kinerja. Namun apabila beban kerja yang diberikan melebihi kapasitas, maka dapat menimbulkan kelelahan kerja yang berdampak pada penurunan kinerja.
2. Hasil penelitian mengenai Kesejahteraan di Sekolah SMK 2 Wisata Perintis memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan sekolah, sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan cenderung meningkatkan kinerja guru dan karyawan, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat karena masih terdapat beberapa aspek kesejahteraan yang belum dirasakan secara optimal, sehingga belum memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja secara keseluruhan.
3. Hasil penelitian mengenai Motivasi Kerja di Sekolah SMK 2 Wisata Perintis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan sekolah, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan guru dan karyawan maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.
4. Secara keseluruhan, model penelitian ini mampu menjelaskan variasi kinerja guru dan karyawan sebesar 72.2% sedangkan sisanya sebesar 27.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Goodness of Fit (GoF) sebesar 0.686 menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki tingkat kecocokan yang tergolong besar, sehingga model ini dapat dikatakan layak dan baik dalam menjelaskan data penelitian.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.2.1 Saran untuk pihak sekolah

- a) Berdasarkan hasil *bootstrapping*, variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan dalam penelitian ini. Nilai indikator tertinggi dari variabel motivasi kerja merujuk pada pernyataan adanya hubungan yang baik antara guru dan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan. Maka pihak sekolah disarankan untuk terus menjaga dan meningkatkan motivasi kerja guru dan karyawan. Upaya yang dapat dilakukan seperti memberikan apresiasi atas kinerja yang baik, serta memperluas kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi.
- b) Berdasarkan hasil *bootstrapping*, nilai indikator tertinggi dari variabel beban kerja merujuk pada kondisi tekanan mental yang dirasakan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, pihak sekolah disarankan perlu melakukan evaluasi terhadap pembagian tugas untuk memastikan kesesuaian dengan kapasitas kemampuan masing-masing guru dan karyawan, sehingga kinerja dapat tetap terjaga dengan baik.
- c) Berdasarkan hasil *bootstrapping*, nilai indikator tertinggi dari variabel kesejahteraan merujuk pada pernyataan penyediaan pakaian seragam kerja. Sebaiknya pihak sekolah disarankan untuk mengevaluasi dan mengembangkan program kesejahteraan yang ada agar lebih sesuai dengan kebutuhan guru dan karyawan. Pihak sekolah dapat melakukan survei kebutuhan kepada guru dan karyawan secara langsung, sehingga program kesejahteraan yang diberikan dapat lebih dirasakan manfaatnya dan dapat mendorong peningkatan kinerja.

5.2.2 Saran untuk penelitian selanjutnya

Atas dasar dari penelitian ini, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel independen lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti fleksibilitas kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan work life balance guna menjelaskan 27,8% variasi kinerja yang belum dapat dijelaskan oleh model dalam penelitian ini.

Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan penambahan variabel mediasi atau moderasi, seperti kepuasan kerja, untuk mengkaji lebih lanjut mekanisme pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja yang dalam penelitian ini belum terbukti signifikan. Di samping itu, disarankan untuk memperluas jumlah sampel serta cakupan lokasi penelitian, tidak hanya pada satu sekolah tetapi juga pada beberapa sekolah dengan karakteristik yang berbeda, sehingga hasil penelitian dapat lebih digeneralisasi dan memberikan kontribusi yang lebih luas bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan.

