

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang diajukan dengan penelitian ini dinyatakan diterima yaitu ada pengaruh positif efikasi diri terhadap *quality of work life* pada guru wanita. Semakin positif efikasi diri maka semakin tinggi *quality of work Life* pada guru wanita. Sebaliknya, semakin negatif efikasi diri maka semakin rendah *quality of work life* pada guru wanita. Besarnya sumbangan efikasi diri terhadap Quality of Work Life pada guru wanita sebesar 77,2 %.
2. Hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini dinyatakan diterima yaitu ada pengaruh negatif persepsi mengenai beban kerja terhadap *quality of work life* pada guru wanita. Semakin positif persepsi mengenai beban kerja maka semakin tinggi pula *quality of work life* pada guru wanita. Sebaliknya, semakin negatif persepsi mengenai beban kerja maka semakin rendah pula *quality of work life* pada guru wanita. Sumbangan efektif persepsi mengenai beban kerja terhadap *quality of work life* pada guru wanita adalah 1,4%.
3. Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima yaitu ada pengaruh efikasi diri dan persepsi mengenai beban kerja secara bersama-

sama terhadap *quality of work life* pada guru wanita. Sumbangan efektif efikasi diri dan persepsi mengenai beban kerja terhadap *quality of work life* pada guru wanita adalah 78,6% sedangkan 21,4% ditentukan oleh variabel lain tidak diukur dalam penelitian ini, antara lain: iklim organisasi, spiritualitas di tempat kerja, dan *work family conflict*.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Para Guru Wanita

Bagi guru wanita efikasi diri pada kategori sedang untuk mempertahankan efikasi dirinya terutama saat kondisi pandemi covid 19, dan diharapkan guru yang pada efikasi diri rendah untuk meningkatkannya dengan cara (1) membuat target yang lebih kecil, pencapaian tugas yang lebih kecil akan membantu untuk menjadi katalis pencapaian tugas yang lebih besar. (2) mengamati orang lain. (3) melihat pada pencapaian yang pernah diraih sebelumnya.

2. Bagi Sekolah

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan informasi bagi sekolah mengenai *quality of work life* guru wanita sehingga dapat mengembangkan kebijakan-kebijakan seperti evaluasi efikasi diri berkala, melakukan pelatihan yang menunjang keterampilan guru, pemberian *reward*

untuk guru yang dapat mencapai target kerjanya sehingga dapat mendorong terciptanya *quality of work life* yang tinggi pada guru wanita.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan terutama saat kondisi pandemic covid 19 bagi peneliti selanjutnya terkait variabel *quality of work life* untuk pengembangan penelitian selanjutnya seperti melakukan wawancara terhadap subyek penelitian selain guru wanita, teori yang digunakan, dan faktor lain yang mempengaruhi *quality of work life* yang belum diteliti pada penelitian ini yaitu faktor iklim organisasi, spiritualitas di tempat kerja, dan *work family conflict*.