

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dari penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel *work life balance* dan variabel kepuasan kerja pada guru wanita di Kota Yogyakarta. Hasil ini mengindikasikan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *work life balance* guru wanita, semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *work life balance*, semakin rendah juga tingkat kepuasan kerja guru wanita. Variabel *work life balance* memberikan kontribusi sebesar 52,6% terhadap variabel kepuasan kerja guru wanita di Kota Yogyakarta, sementara 47,4% di antaranya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis kategori yang dilakukan, dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa sebanyak 64,0% dari total 73 orang guru wanita menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Selain itu, dari total 76 orang guru wanita yang menjadi subjek penelitian, mayoritas atau sebanyak 66,7% menunjukkan tingkat *work life balance* yang tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara umum, kepuasan kerja dan *work life balance* guru wanita di kota Yogyakarta berada pada kategori yang tinggi.

## B. Saran

Berdasarkan temuan dan diskusi dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih terdapat beberapa kekurangan. Dalam hal ini, peneliti ingin memberikan beberapa saran sebagai berikut:

### 1. Bagi subjek penelitian

Berdasarkan temuan dari penelitian yang melibatkan guru wanita di kota Yogyakarta mengenai *work life balance* dan kepuasan kerja, disarankan agar para guru wanita tetap memperhatikan dan mengelola dengan baik penerapan *work life balance* dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga.

### 2. Bagi Pihak Sekolah

Berdasarkan kategorisasi *work-life balance* guru wanita di Kota Yogyakarta, ditemukan bahwa subjek-subjek tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Oleh karena itu, pihak sekolah di Kota Yogyakarta dapat menjaga dan mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang sudah tinggi pada para guru tersebut melalui kebijakan yang mendukung implementasi *work life balance*. Kebijakan tersebut diharapkan dapat memenuhi kebutuhan kepuasan kerja yang saat ini sudah terpenuhi dengan baik.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti yang ingin melanjutkan penelitian mengenai topik yang sama disarankan untuk melibatkan lebih banyak subjek agar dapat mewakili lebih banyak guru wanita. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperhatikan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada guru wanita. Hal ini

dikarenakan sumbangan variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 52,6%, sehingga terdapat 47,4% faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti seperti seperti *organizational citizenship behavior* (OCB), komitmen organisasi, dan kinerja kerja pendidik. Namun, apabila peneliti selanjutnya ingin mengkaji topik yang sama yaitu mengetahui hubungan antara variabel *work life balance* dan kepuasan kerja, disarankan untuk menambah variabel lainnya sebagai variabel moderasi dalam penelitian. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan pencatatan data subjek saat menyebarkan skala penelitian, sehingga dapat dikonfirmasi dengan pihak sekolah karena mengingat subjek dalam penelitian ini suka menunda dalam mengisi skala penelitian yang telah disebarkan. Oleh karena itu pihak sekolah dapat mengingatkan kembali kepada subjek untuk mengisi skala penelitian.