

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1.Simpulan

Merujuk dari hasil penelitian yang telah dianalisis oleh peneliti dan dilaksanakannya pembahasan terkait *Job Demands*, *Resilience*, dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* guru SD Islam Al-Fikri Kota Bekasi. Sehingga, diperoleh kesimpulan yaitu pada hipotesis pertama ialah *Job Demands* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* guru SD Islam Al-Fikri Kota Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa jika *Job Demands* mengalami peningkatan sesuai dengan kemampuan guru SD Islam Al-Fikri Kota Bekasi, maka *Work Engagement* guru juga akan meningkat.

Merujuk pada hasil uji hipotesis yang kedua, didapatkan hasil penelitian yaitu *Resilience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* guru SD Islam Al-Fikri Kota Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besarnya tingkat *Resilience* yang dimiliki, maka akan semakin besar juga tingkat *Work Engagement* yang dimiliki oleh guru SD Islam Al-Fikri Kota Bekasi.

Merujuk pada hasil uji hipotesis yang ketiga, didapatkan hasil penelitian yaitu *Perceived Organizational Support* tidak memiliki pengaruh terhadap *Work Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan maupun penurunan terhadap tingkat *Perceived Organizational Support* yang dimiliki oleh guru, maka tidak akan memberi pengaruh terhadap tingkat *Work Engagement* yang dimiliki oleh guru SD Islam Al-Fikri Kota Bekasi.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Dalam menjalankan penelitian ini, peneliti telah berusaha untuk mengikuti pedoman dan prosedur yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, terdapat beberapa keterbatasan yang muncul selama proses penelitian. Berikut adalah sejumlah keterbatasan yang terjadi:

1. Pengumpulan data melalui kuesioner memerlukan waktu yang cukup lama karena guru SD Islam Al-Fikri Kota Bekasi memiliki jadwal yang padat. Oleh

karena itu, perlu menunggu waktu luang guru agar mereka dapat mengisi kuesioner.

2. Selama pengisian kuesioner, beberapa faktor kadang-kadang mempengaruhi responden dalam memberikan jawaban yang sebenarnya. Hal ini bisa disebabkan oleh perbedaan pemahaman antar responden, serta faktor kejujuran dan lainnya.
3. Waktu yang terbatas dalam proses penelitian juga menjadi kendala yang berpotensi mengurangi kualitas hasil penelitian.
4. Penelitian ini hanya mempertimbangkan variabel tertentu, seperti *Job Demands*, *Resilience*, dan *Perceived Organizational Support* sebagai fokusnya. Namun, terdapat variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap *Work Engagement* guru namun tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5.3.Saran

Merujuk dari pernyataan pada simpulan yang telah dijabarkan, maka peneliti dapat menyarankan sebagai berikut:

1. Dalam aspek teoritis, diharapkan kepada semua pembaca, terutama mahasiswa/i dalam program Sarjana Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, diharapkan untuk menambahkan variabel independen dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *Work Engagement*. Hal ini sebaiknya dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti *Person Organization Fit*, *Job Crafting*, dan *Quality Of Work Life*.
2. Dalam aspek praktis, penting bagi organisasi untuk secara teliti memperhatikan dan memahami tiap-tiap faktor yang dapat meningkatkan *Work Engagement* guru. Beberapa tindakan yang dapat dilakukan, menurut peneliti, meliputi:
 - a. Agar pekerjaan guru tidak berdampak berlebihan pada kehidupan pribadi, sekolah dapat menerapkan strategi manajemen *job demands* yang efektif. Sekolah perlu memastikan bahwa alokasi tugas guru sesuai dengan kapasitas dan keahlian mereka. Pengaturan jadwal yang rasional dan penyesuaian *job demands* dengan jumlah jam mengajar yang wajar dapat

membantu mencegah kelelahan dan stres berlebihan. Selanjutnya, pendekatan kolaboratif dalam tim guru dapat mendorong pembagian tanggung jawab yang seimbang dan saling mendukung. Dukungan aktif dari manajemen sekolah, baik dalam bentuk pelatihan tambahan maupun sumber daya pendukung, juga penting untuk membantu guru mengatasi tuntutan pekerjaan. Dengan menerapkan pendekatan ini, sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan bagi para guru, yang pada gilirannya akan meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

- b. Untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sekolah dapat mengimplementasikan kebijakan yang mendukung fleksibilitas. Pengaturan jadwal yang mempertimbangkan kebutuhan pribadi guru, seperti waktu keluarga atau kegiatan pribadi, dapat membantu menciptakan keseimbangan yang sehat.
- c. Untuk mencegah terjadinya tuntutan pekerjaannya yang dapat membebani guru secara mental, diperlukannya perkuatan pada sistem dukungan dan komunikasi terbuka antara guru dan manajemen sekolah, sehingga guru merasa dapat mengungkapkan hal yang menjadi kebutuhan mereka tanpa takut.
- d. Sekolah dapat membantu guru memulihkan diri dari peristiwa traumatis dengan menyediakan sumber daya dan dukungan kesehatan mental yang efektif. Hal ini dapat mencakup pemberian akses ke konselor atau ahli kesehatan mental, penyelenggaraan pelatihan kesehatan mental secara berkala, dan penawaran sistem dukungan sejawat.
- e. Sebagian besar guru di SD Islam Al-Fikri Kota Bekasi memiliki keterampilan yang kuat dalam mengelola dan mengatasi peristiwa traumatis yang mungkin mereka hadapi. Untuk meningkatkan kesejahteraan mental dan profesionalisme mereka, disarankan untuk pihak sekolah memberikan fleksibilitas pada jadwal kerja, yang dapat membantu dalam proses pemulihan. Sumber daya literatur dan pelatihan terkait pemulihan dari trauma juga perlu disediakan agar guru memiliki

pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana mengelola stres dan emosi terkait peristiwa traumatis yang mungkin mereka alami.

- f. Sebagian besar guru di SD Islam Al-Fikri Kota Bekasi memiliki keterampilan yang baik dalam menjaga ketenangan, bahkan ketika dihadapkan pada peristiwa yang mengganggu. Untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja mereka, disarankan untuk memperkuat kemampuan mereka dalam mengelola stres dan menjaga ketenangan di tengah-tengah peristiwa yang mengganggu. Pelatihan atau workshop reguler yang fokus pada manajemen stres dan strategi untuk tetap tenang dapat memberikan dukungan tambahan. Selain itu, mendukung budaya kolaborasi di antara guru dan menyediakan ruang untuk berbagi pengalaman dan strategi pribadi dalam menghadapi tantangan dapat membantu memperkuat kemampuan guru.