

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi Kepribadian (X1) berhubungan positif dan signifikan dengan Kreativitas Guru (Y) SDN Se-Kecamatan Bekasi Selatan Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi linier sederhana dengan nilai t-hitung sebesar 6,111 yang lebih besar dari t-tabel (1,974), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,494 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kompetensi Kepribadian sejalan dengan peningkatan Kreativitas Guru sebesar 0,494, dengan asumsi variabel lain konstan, sedangkan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,181 menunjukkan kontribusi sebesar 18,1%. Guru yang memiliki stabilitas emosional, keterbukaan terhadap pengalaman baru, serta kesadaran (conscientiousness) yang tinggi terbukti mampu mengembangkan kreativitas yang lebih baik dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.
2. Kualitas Kehidupan Kerja/Quality of Work Life (X2) berhubungan positif dan signifikan dengan Kreativitas Guru (Y) SDN Se-Kecamatan Bekasi Selatan Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi linier

sederhana dengan nilai t-hitung sebesar 6,150 yang lebih besar dari t-tabel (1,974), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,482 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kualitas Kehidupan Kerja sejalan dengan peningkatan Kreativitas Guru sebesar 0,482, dengan asumsi variabel lain konstan, sedangkan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,183 menunjukkan kontribusi sebesar 18,3%. Lingkungan kerja yang suportif, kesejahteraan yang memadai, serta kesempatan pengembangan profesional yang terbuka terbukti mendorong munculnya inovasi dan kreativitas dalam pembelajaran. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

3. Kompetensi Kepribadian (X1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berhubungan positif dan signifikan dengan Kreativitas Guru (Y) SDN Se-Kecamatan Bekasi Selatan Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi linier berganda dengan nilai F-hitung sebesar 46,508 yang lebih besar dari F-tabel (3,05), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,356 mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 35,6% variansi Kreativitas Guru, sedangkan sisanya sebesar 64,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 18,168 + 0,484 X1 + 0,472 X2$, yang menunjukkan kontribusi positif keduanya terhadap kreativitas guru secara sinergis. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

B. Implikasi

Berdasarkan temuan penelitian ini, terdapat beberapa implikasi teoritis dan praktis yang penting untuk dikemukakan.

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam memperkuat kajian manajemen pendidikan, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas guru di jenjang pendidikan dasar. Temuan bahwa kompetensi kepribadian berhubungan signifikan dengan kreativitas guru menegaskan bahwa kreativitas mengajar tidak hanya ditentukan oleh penguasaan konten akademik, melainkan juga oleh karakteristik personal guru yang mencakup dimensi kepribadian. Lebih jauh, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor personal termasuk kepribadian—merupakan salah satu penentu utama kreativitas mengajar Guru.

Dalam aspek kompetensi kepribadian, temuan ini menegaskan bahwa kompetensi personal guru, khususnya stabilitas emosional dan keterbukaan terhadap pengalaman, berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas kinerja guru termasuk kreativitasnya. Hal ini menegaskan bahwa dimensi kepribadian guru bukan sekadar aspek moral, melainkan merupakan kapasitas strategis yang dapat dikembangkan melalui intervensi pendidikan dan pembinaan profesional.

Dalam aspek kualitas kehidupan kerja, temuan ini menegaskan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik meningkatkan inovasi guru melalui mekanisme pemberdayaan psikologis dan mindset mengajar yang positif. Selain itu, hasil

penelitian ini sejalan dengan perspektif job demands-resources (JD-R), yang memandang bahwa dukungan dari lingkungan kerja—termasuk relasi pemimpin-guru yang berkualitas—secara langsung menginspirasi kreativitas guru dalam proses pembelajaran.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperkaya literatur ilmiah dengan memberikan bukti empiris bahwa pendekatan integratif—yang mempertimbangkan faktor internal (kompetensi kepribadian) dan faktor eksternal (kualitas kehidupan kerja) secara simultan—menghasilkan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai kreativitas guru dibandingkan dengan pendekatan univariat. Koefisien determinasi R Square sebesar 0,356 merupakan bukti bahwa model penelitian ini mampu menjelaskan 35,6% variansi kreativitas guru, sehingga layak dijadikan landasan bagi penelitian-penelitian selanjutnya di bidang manajemen pendidikan.

2. Implikasi Praktis

- a. **Bagi Guru:** Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa guru perlu secara aktif mengembangkan kompetensi kepribadiannya—terutama dimensi stabilitas emosional, keterbukaan terhadap pengalaman baru, dan kesadaran diri (conscientiousness)—sebagai fondasi dalam membangun kreativitas pembelajaran. Guru disarankan untuk mengikuti pelatihan pengembangan diri, refleksi profesional, serta komunitas belajar yang mendukung pertumbuhan kepribadian dan inovasi. Sifat-sifat kepribadian seperti conscientiousness dan keterbukaan yang berkorelasi positif dengan kinerja guru dapat dijadikan acuan dalam program pengembangan diri yang terstruktur.

- b. **Bagi Kepala Sekolah:** Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa kepala sekolah perlu menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung kualitas kehidupan kerja guru, mencakup kondisi fisik yang layak, hubungan kerja yang harmonis, partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, serta penghargaan terhadap inovasi. Kualitas kehidupan kerja yang baik berhubungan langsung dengan kepuasan dan retensi guru. Kepala sekolah juga perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang suportif dan menginspirasi, karena relasi pemimpin-guru yang berkualitas merupakan sumber penting bagi kreativitas guru.
- c. **Bagi Dinas Pendidikan Kota Bekasi:** Hasil penelitian ini mengimplikasikan pentingnya kebijakan peningkatan kesejahteraan dan kualitas kehidupan kerja guru secara sistematis, tidak hanya dari sisi gaji, tetapi juga dari aspek fasilitas, beban kerja yang proporsional, serta program pengembangan profesional berkelanjutan. Ketimpangan kualitas kehidupan kerja antarsekolah perlu menjadi perhatian serius dalam penyusunan kebijakan pembinaan guru yang berkeadilan. Di samping itu, program pembinaan kompetensi kepribadian guru perlu dimasukkan sebagai komponen wajib dalam kurikulum pendidikan dan pelatihan (diklat) guru.
- d. **Bagi Sekolah:** Sekolah perlu membangun budaya organisasi yang menghargai inovasi, memberikan kebebasan berkreasi kepada guru, serta menyediakan ruang kolaborasi antarguru. Modal psikologis guru yang tinggi akan semakin bermakna apabila didukung oleh kualitas kehidupan kerja yang kondusif. Dengan demikian, sekolah berperan sebagai ekosistem

yang menentukan sejauh mana potensi kepribadian dan kreativitas guru dapat berkembang secara optimal.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi berbagai pihak terkait:

1. Saran untuk Guru

Guru SDN Se-Kecamatan Bekasi Selatan disarankan untuk secara proaktif mengikuti program pengembangan kepribadian, seperti pelatihan kecerdasan emosional, refleksi diri, dan peer coaching, sebagai upaya meningkatkan stabilitas emosional dan keterbukaan terhadap inovasi. Dimensi kepribadian guru, khususnya conscientiousness dan keterbukaan, memiliki hubungan yang signifikan dengan kualitas relasi guru-siswa dan efektivitas pembelajaran secara keseluruhan. Guru juga disarankan untuk aktif berkolaborasi dalam komunitas praktisi (community of practice) guna berbagi pengalaman inovatif dan saling menginspirasi dalam mengembangkan kreativitas pembelajaran.

2. Saran untuk Kepala Sekolah

Kepala sekolah disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap kondisi kualitas kehidupan kerja guru melalui survei kepuasan dan focus group discussion (FGD). Hasil evaluasi tersebut dapat dijadikan dasar dalam menyusun program perbaikan lingkungan kerja secara terencana dan berkelanjutan. Selain itu, kepala sekolah disarankan untuk mengembangkan program mentoring kepribadian bagi guru-guru baru atau guru yang memerlukan pembinaan, sebagai upaya

memperkuat dimensi internal yang berhubungan dengan kreativitas. Kontribusi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru akan lebih optimal apabila kepala sekolah berperan aktif sebagai fasilitator pengembangan.

3. Saran untuk Dinas Pendidikan Kota Bekasi

Dinas Pendidikan Kota Bekasi disarankan untuk: (1) menyusun regulasi teknis yang mengatur standar minimum kualitas kehidupan kerja guru SDN, meliputi aspek fasilitas, beban kerja maksimal, dan mekanisme penghargaan inovasi; (2) mengintegrasikan modul pengembangan kompetensi kepribadian ke dalam program pendidikan dan pelatihan (diklat) guru secara sistematis; (3) membentuk tim pengawas khusus yang bertugas memantau dan mengevaluasi kualitas kehidupan kerja guru secara periodik di masing-masing kecamatan; serta (4) mengalokasikan anggaran yang memadai untuk program peningkatan kesejahteraan dan pengembangan profesional guru SDN, sebagai investasi jangka panjang dalam meningkatkan kualitas pendidikan dasar di Kota Bekasi.

4. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, di antaranya hanya melibatkan 171 guru dari 27 SDN di Kecamatan Bekasi Selatan, serta hanya mengkaji dua variabel bebas yang menjelaskan 35,6% variansi kreativitas guru. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk: (1) memperluas cakupan penelitian ke seluruh kecamatan di Kota Bekasi atau ke tingkat kabupaten/kota lainnya guna meningkatkan generalisabilitas temuan; (2) menambahkan variabel lain yang diduga berhubungan dengan kreativitas guru, seperti motivasi kerja, kepemimpinan

kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, atau kompetensi digital guru; (3) mengembangkan desain penelitian dengan pendekatan mixed methods guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme hubungan antarvariabel; serta (4) mempertimbangkan penggunaan variabel mediasi atau moderasi, misalnya kepuasan kerja atau efikasi diri guru, untuk mengungkap pola hubungan yang lebih kompleks dan kaya makna dalam kajian manajemen pendidikan.