

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di jelaskan pada bab sebelumnya, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 8 Kota Bekasi. Penelitian ini melibatkan sebanyak 60 responden yang merupakan guru aktif di lingkungan sekolah tersebut. Dari hasil pengolahan data dan pengujian statistik yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat nilai, norma, serta kebiasaan kerja yang tumbuh di lingkungan sekolah, semakin tinggi pula komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya. Budaya organisasi yang sehat mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan rasa kebersamaan, serta menumbuhkan loyalitas guru untuk mendukung tujuan sekolah.

2. Variabel Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian membuktikan bahwa komunikasi yang jelas, terbuka, dan terarah antara guru dengan kepala sekolah maupun antar sesama guru dapat memperlancar koordinasi, mengurangi potensi konflik, serta meningkatkan rasa saling percaya. Dengan adanya pola komunikasi yang baik, guru merasa lebih dihargai dan mampu bekerja dengan lebih produktif.

3. Variabel Kepemimpinan transformasional berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, serta perhatian terhadap kebutuhan individu guru terbukti dapat meningkatkan semangat kerja. Pemimpin yang mampu menjadi teladan dan menggerakkan bawahannya menuju visi bersama akan mendorong guru untuk lebih kreatif, inovatif, dan berkomitmen dalam

melaksanakan tugasnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan dan kesimpulan dari penelitian ini, penulis menyampaikan beberapa masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pihak manajemen SMK 8 Kota Bekasi dalam upaya meningkatkan kinerja guru:

1. Memperkuat Budaya Organisasi yang Positif dan Adaptif.

Pada variabel budaya organisasi indikator tertinggi adalah inovasi, sedangkan indikator terendah adalah berorientasi pada kepentingan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah sudah berhasil menumbuhkan budaya yang mendorong kreatif dan berinovasi, tetapi masih perlu memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan guru. Oleh karena itu, pihak sekolah disarankan untuk:

- a) Terus mendukung budaya inovasi dengan memberi ruang bagi guru untuk mengembangkan metode pembelajaran baru, misalnya melalui workshop atau kolaborasi antar guru.
- b) Meningkatkan perhatian pada kepentingan guru, baik dalam aspek kesejahteraan maupun pengembangan profesional, misalnya melalui pemberian penghargaan, fasilitas kerja yang memadai, serta program keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*). Dengan demikian, inovasi dapat berjalan selaras dengan kepuasan dan motivasi guru.

2. Meningkatkan Efektivitas Komunikasi Organisasi

Pada variabel komunikasi organisasi, indikator kesenangan memperoleh nilai tertinggi, sedangkan indikator hubungan yang baik memiliki nilai terendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi di sekolah dirasakan menyenangkan, masih ada ruang perbaikan dalam mempererat hubungan interpersonal antar guru maupun antara guru dengan pimpinan. Untuk itu, pihak sekolah disarankan untuk:

- a) Mempertahankan komunikasi yang menyenangkan dengan tetap membuka ruang interaksi informal, seperti kegiatan rekreasi bersama, pertemuan non-formal, atau kegiatan kekeluargaan.
- b) Meningkatkan kualitas hubungan antar anggota sekolah melalui kegiatan yang menekankan kebersamaan, misalnya *team building*, mentoring antar guru, atau program kolaborasi lintas bidang studi. Hal ini diharapkan dapat memperkuat

solidaritas, mengurangi potensi konflik, dan mempererat hubungan kerja yang produktif

3. Mengembangkan Gaya Kepemimpinan transformasional yang mendorong inspirasi dan inovasi.

Pada variabel kepemimpinan transformasional, indikator tertinggi adalah mengharmonisasikan lingkungan kerja, sedangkan indikator terendah adalah pembaharuan. Hal ini menandakan bahwa kepala sekolah telah efektif dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas, tetapi masih perlu mendorong aspek inovasi. Oleh karena itu, pihak manajemen sekolah disarankan untuk:

- a) Mempertahankan iklim kerja harmonis dengan terus memberi teladan, membangun komunikasi yang penuh kepercayaan, serta mengedepankan kolaborasi dalam setiap kebijakan.
- b) Menetapkan target inovasi dan pembaharuan yang terukur, seperti pengembangan metode pembelajaran baru, penggunaan teknologi pendidikan, atau perbaikan sistem administrasi sekolah, sehingga kepemimpinan transformasional tidak hanya menjaga harmoni, tetapi juga aktif mendorong perubahan positif di seluruh aspek sekolah.