

BAB V SIMPULAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *pengaruh organizational support, work environment, dan transformational leadership terhadap employee engagement* guru di Kesatuan Bangsa *Bilingual Boarding School* Yogyakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pengujian hipotesis pertama diterima, artinya *organizational support* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* guru di Kesatuan Bangsa *Bilingual Boarding School* Yogyakarta. Semakin baik dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada guru, maka akan semakin tinggi tingkat *employee engagement* yang dimiliki guru.
- 2) Pengujian hipotesis kedua diterima, artinya *work environment* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* guru di Kesatuan Bangsa *Bilingual Boarding School* Yogyakarta. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan guru, maka semakin tinggi tingkat *employee engagement* yang dimiliki oleh guru.
- 3) Pengujian hipotesis ketiga diterima, artinya *transformational leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* guru di Kesatuan Bangsa *Bilingual Boarding School* Yogyakarta. Semakin baik penerapan *transformational leadership* oleh kepala sekolah (*principal*), maka semakin tinggi tingkat *employee engagement* yang dimiliki oleh guru.

- 4) Pengujian hipotesis keempat diterima, artinya *organizational support*, *work environment*, dan *transformational leadership* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* guru di Kesatuan Bangsa *Bilingual Boarding School* Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan keterikatan guru terhadap pekerjaannya.

5.2 Keterbatasan

Berdasarkan pengalaman peneliti selama proses penelitian, terdapat beberapa keterbatasan yang dapat menjadi perhatian bagi penelitian selanjutnya, yaitu :

- 1) Penelitian ini menggunakan metode survei melalui penyebaran kuisioner sehingga data yang diperoleh hanya berdasarkan persepsi responden pada saat pengisian kuisioner.
- 2) Penelitian ini hanya dilakukan oleh guru di Kesatuan Bangsa *Bilingual Boarding School* Yogyakarta, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada sekolah lain.
- 3) Penelitian ini hanya menggunakan variabel *organizational support*, *work environment*, dan *transformational leadership* sebagai faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, sehingga masih terdapat faktor – faktor lain yang dapat memengaruhi *employee engagement* yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.3 Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat dijadikan masukan bagi Kesatuan Bangsa *Bilingual Boarding School* Yogyakarta, yaitu:

1) *Organizational Support*

Berdasarkan hasil penelitian, *organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* guru. Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah keadilan dalam perlakuan sekolah. Oleh karena itu, pihak Kesatuan Bangsa *Bilingual Boarding School* Yogyakarta perlu meningkatkan transparansi dan konsistensi dalam pembagian tugas, pemberian tanggung jawab, evaluasi kinerja, serta pemberian penghargaan kepada guru. Sekolah juga dapat memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh guru untuk berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan diri maupun pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan persepsi keadilan yang dirasakan guru sehingga guru merasa lebih dihargai dan memiliki keterikatan yang lebih tinggi terhadap sekolah. Oleh karena itu, Kesatuan Bangsa *Bilingual Boarding School* Yogyakarta perlu meningkatkan bentuk dukungan organisasi

melalui pemberian apresiasi atas prestasi guru, penyediaan program pengembangan kompetensi, memperhatikan kesejahteraan guru, serta menciptakan komunikasi yang terbuka antara guru dan manajemen sekolah. Selain itu, sekolah dapat melakukan evaluasi rutin terhadap kebutuhan guru sehingga dukungan yang diberikan lebih sesuai dengan kondisi yang dihadapi. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan perasaan dihargai dan diperhatikan oleh organisasi sehingga guru memiliki loyalitas, motivasi kerja, dan keterikatan yang lebih tinggi terhadap sekolah.

2) *Work Environment*

Berdasarkan hasil penelitian, *work environment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* guru. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu menjaga kenyamanan lingkungan kerja dengan memastikan kebersihan ruang kerja, kelengkapan sarana pembelajaran, keamanan lingkungan sekolah, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antar guru maupun antara guru dan pimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah kebersihan, tata ruang, dan fasilitas kerja, khususnya terkait fasilitas kerja yang mendukung pelaksanaan tugas guru. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap fasilitas pembelajaran dan fasilitas kerja guru, seperti ruang kerja, perangkat pembelajaran, akses

teknologi, serta sarana pendukung kegiatan belajar mengajar. Penyediaan fasilitas yang memadai akan membantu guru melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kenyamanan kerja dan *employee engagement* guru.

3) *Transformational Leadership*

Berdasarkan hasil penelitian, *transformational leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* guru. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu terus menerapkan kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi guru melalui penyampaian visi sekolah yang jelas, pemberian penghargaan atas pencapaian guru, keterbukaan terhadap ide dan masukan, serta pemberian bimbingan ketika guru menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Kepala sekolah juga perlu memberikan kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan akademik maupun pengembangan sekolah. Langkah tersebut diharapkan mampu meningkatkan rasa percaya guru terhadap pimpinan, memperkuat komitmen terhadap sekolah, dan mendorong keterlibatan guru dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah *intellectual stimulation*, khususnya terkait dorongan kepala sekolah kepada guru untuk berpikir kreatif dan inovatif. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memberikan lebih

banyak kesempatan kepada guru untuk menyampaikan ide, gagasan, dan inovasi dalam proses pembelajaran maupun pengembangan sekolah. Selain itu, sekolah dapat menyelenggarakan forum diskusi, pelatihan, atau program berbagi praktik terbaik antar guru. Langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan kreativitas guru, menumbuhkan rasa percaya diri dalam bekerja, serta memperkuat keterlibatan guru dalam mencapai tujuan sekolah.

4) *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil penelitian, indikator *employee engagement* yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah *vigor*. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu menjaga semangat dan energi kerja guru melalui pemberian dukungan organisasi yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, serta kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi dan inspirasi. Sekolah juga dapat memberikan apresiasi atas pencapaian guru serta menciptakan program yang mendukung kesejahteraan dan keseimbangan kerja guru.

Dengan meningkatnya semangat kerja guru, diharapkan *employee engagement* guru semakin tinggi sehingga mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan sekolah. Untuk meningkatkan *employee engagement* guru, pihak sekolah perlu mengintegrasikan dukungan organisasi, lingkungan

kerja yang kondusif, dan kepemimpinan transformasional dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Sekolah dapat melakukan evaluasi keterikatan guru secara berkala melalui survei internal serta menyediakan wadah bagi guru untuk menyampaikan aspirasi dan masukan.

Dengan meningkatnya *employee engagement*, sekolah akan memperoleh manfaat berupa meningkatnya semangat kerja guru, kualitas pembelajaran yang lebih baik, loyalitas guru yang lebih tinggi, serta terciptanya lingkungan sekolah yang lebih produktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan

5.3.2 Implikasi Teoritis

a) Pengaruh *Organizational Support* terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil penelitian, *organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* guru. Hasil ini mendukung *Social Exchange Theory* yang menjelaskan bahwa ketika guru merasa memperoleh dukungan, perhatian, dan penghargaan dari organisasi, maka guru akan membalasnya melalui keterlibatan dan dedikasi yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Husna & Budiono (2022) dan Nisa & Andriyani (2025).

b) Pengaruh *Work Environment* terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil penelitian, *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* guru. Hasil ini mendukung *Job Demands Resources Theory* yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung merupakan sumber daya kerja yang dapat meningkatkan motivasi dan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Meidytania & Frianto (2024) dan Purwoasih & Nugrohoseno(2024).

c) Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil penelitian, *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* guru. Hasil ini mendukung *Transformational Leadership Theory* yang menjelaskan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberikan perhatian individual dapat meningkatkan keterikatan bawahan terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Sutanto et al (2025).

d) Pengaruh *Organizational Support*, *Work Environment*, dan *Transformational Leadership* terhadap *Employee Engagement* secara Simultan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational support*, *work environment*, dan *transformational leadership* secara

simultan berpengaruh terhadap *employee engagement* guru. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi oleh kombinasi dukungan organisasi, lingkungan kerja yang baik, dan kepemimpinan yang efektif.

e) Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,695 atau sebesar 69,5%. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* guru dapat dijelaskan oleh *organizational support*, *work environment*, dan *transformational leadership* sebesar 69,5%, sedangkan sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, pengembangan karir, kesejahteraan kerja, dan faktor lainnya.

