

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan bantuan alat analisis *SPSS 25.00 for Windows*. mengenai kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi guru dan karyawan SMP VIP Al-huda Kebumen, maka peneliti dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap komitmen organisasi guru dan karyawan SMP VIP Al-huda Kebumen. Artinya hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap terhadap komitmen organisasi guru dan karyawan SMP VIP Al-huda Kebumen tidak diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh pimpinan, seperti memberikan motivasi inspirasional, perhatian individual, stimulasi intelektual, dan menjadi teladan, belum mampu memberikan dampak yang berarti terhadap tingkat komitmen organisasi pegawai. Dengan demikian, meskipun pemimpin bersikap transformasional, hal tersebut belum tentu menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan komitmen organisasi guru dan karyawan secara signifikan di lingkungan SMP VIP Al-huda Kebumen.
2. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap

komitmen organisasi guru dan karyawan SMP VIP Al-huda Kebumen. Artinya hipotesis kedua yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi guru dan karyawan SMP VIP Al-huda Kebumen diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut dalam lingkungan kerja memberikan kontribusi nyata terhadap tumbuhnya rasa memiliki dan loyalitas pegawai terhadap lembaga. Budaya organisasi yang konsisten dan berbasis nilai-nilai religius serta adab pondok pesantren membentuk identitas kolektif yang kuat, sehingga para guru dan karyawan merasa selaras dengan visi dan misi lembaga. Hal ini berarti semakin kuat dan positif budaya organisasi yang terbentuk maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru dan karyawan SMP VIP Al-huda Kebumen.

3. Secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap terhadap komitmen organisasi guru dan karyawan SMP VIP Al-huda Kebumen. Artinya hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap terhadap komitmen organisasi guru dan karyawan SMP VIP Al-huda Kebumen diterima. Lingkungan kerja yang nyaman secara psikologis, penuh kekeluargaan, serta sarat dengan nilai-nilai spiritual dan sosial terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan komitmen pegawai. Hal ini berarti semakin kondusif, harmonis, dan spiritual lingkungan kerja non-fisik yang dirasakan guru dan karyawan tetap, maka semakin tinggi pula tingkat

komitmen mereka terhadap SMP VIP Al-huda Kebumen.

4. Secara simultan (bersama-sama) kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru dan karyawan tetap SMP VIP Al-huda Kebumen. Artinya hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi guru dan karyawan tetap SMP VIP Al-huda Kebumen diterima.

5.2. Keterbatasan

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karenanya keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi guru dan karyawan tetap SMP VIP Al-huda Kebumen, penelitian ini hanya terbatas pada faktor kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik.
2. Penelitian ini melibatkan subyek yang sangat terbatas, yaitu menggunakan guru dan karyawan tetap SMP VIP Al-huda Kebumen dengan populasi dan sampel semua guru dan karyawan tetap SMP VIP Al-huda Kebumen.

5.3. Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru dan karyawan tetap SMP VIP Al-huda Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat nilai-nilai dan kebiasaan kerja yang dianut dan diterapkan secara konsisten, maka semakin tinggi pula rasa memiliki dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu menjaga dan meningkatkan lagi budaya organisasi yang sudah berjalan baik. Budaya organisasi yang ada di SMP VIP Al-huda Kebumen sebaiknya tidak hanya menjadi kebiasaan informal, tetapi juga diformalkan dalam pedoman kerja dan disosialisasikan secara rutin melalui kegiatan internal lembaga. Kegiatan seperti pembinaan rohani, penguatan visi-misi, dan forum refleksi nilai dapat menjadi sarana untuk menginternalisasi budaya kerja secara lebih mendalam. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya menjadi ciri khas lembaga, tetapi juga menjadi kekuatan pendorong utama dalam membentuk komitmen pegawai.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru dan karyawan tetap SMP VIP Al-huda Kebumen. Lingkungan kerja yang nyaman secara emosional, penuh kekeluargaan, dan harmonis, menciptakan suasana yang mendukung keterikatan pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu, manajemen sekolah perlu terus menjaga iklim kerja yang positif, antara lain melalui komunikasi yang terbuka, sikap saling menghargai, serta penguatan hubungan sosial dan spiritual di antara seluruh pegawai. Kegiatan yang melibatkan semua guru dan karyawan ikut serta dapat memperkuat hubungan emosional dan kebersamaan antarpegawai. Selain itu, perhatian terhadap kondisi psikologis dan kesejahteraan guru dan karyawan juga menjadi hal yang penting, karena semakin pegawai merasa didukung dan nyaman dalam lingkungan kerjanya, maka semakin besar pula komitmen yang mereka miliki terhadap lembaga. Lingkungan kerja yang baik secara non-fisik akan menciptakan rasa aman, betah, dan loyal, yang menjadi fondasi utama dalam membangun organisasi yang solid dan berkelanjutan.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan

permasalahan, permodelan, hasil-hasil dan penelian terdahulu. Berikut ini adalah implikasi teoritis dalam penelitian ini:

1. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru dan karyawan tetap SMP VIP Al-huda Kebumen. Artinya budaya organisasi yang ada di SMP VIP Al-huda Kebumen mampu mempengaruhi komitmen organisasi guru dan karyawan tetap SMP VIP Al-huda Kebumen. Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan penelitian nasution (2023) yang menyimpulkan bahwa Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru dan karyawan tetap SMP VIP Al-huda Kebumen. Artinya lingkungan kerja non fisik yang ada di SMP VIP Al-huda Kebumen mampu mempengaruhi komitmen organisasi guru dan karyawan tetap SMP VIP Al-huda Kebumen. Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan penelitian Nadhifa Faisal, IGusti Ayu (2019) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.