

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuisioner mengenai kepemimpinan transformasional, *workplace happiness*, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. Artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.
2. *Workplace happiness* memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. Artinya semakin tinggi *Workplace Happiness* berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.
3. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. Artinya semakin tinggi nilai-nilai budaya organisasi yang diterapkan belum tentu secara langsung mampu meningkatkan kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.
4. Kepemimpinan Transformasional, *Workplace Happiness*, dan Budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. Artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional, *workplace happiness* dan budaya

organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.

5.2. Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan ini memiliki keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam proses pengambilan data secara kuisisioner, terkadang ada kemungkinan responden tidak menjawab secara jujur atau hanya mengisi sekedar formalitas.
2. Pada proses pengisian kuisisioner terdapat beberapa guru yang menunda mengisi, sehingga perlu adanya pendampingan dalam pengisian kuisisioner.
3. Responden penelitian terbatas pada satu instansi atau sekolah, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas.
4. Penelitian ini hanya mengkaji beberapa variabel tertentu, sementara masih terdapat variabel lain yang berpotensi memengaruhi variabel terikat namun tidak diteliti.

5.3. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan kinerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen, sedangkan implikasi teoritis berhubungan dengan

kontribusinya bagi perkembangan teori-teori tentang kepemimpinan transformasional, *workplace happiness*, budaya organisasi, dan kinerja guru.

5.3.1 Implikasi Praktis

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

1. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. Kepala sekolah perlu terus meningkatkan perannya sebagai pemimpin yang kharismatik, mampu memotivasi bawahan, memberi stimulasi bawahan secara intelektual, serta memberi perhatian kepada bawahan secara individual. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah tidak hanya berdampak pada terciptanya suasana kerja yang supportif dan kondusif, tetapi juga mampu mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.
2. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *Workplace Happiness* berpengaruh terhadap kinerja guru, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. Kepala sekolah tetap perlu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan. Hal

ini dapat diwujudkan melalui pembangunan hubungan kerja yang harmonis antar guru, penguatan budaya kerja sama, serta penyediaan fasilitas pendukung pembelajaran yang memadai agar guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugas. Selain itu, kepala sekolah juga dapat memberikan apresiasi non-materi seperti penghargaan atau pengakuan atas prestasi guru untuk meningkatkan semangat dan keterikatan emosional mereka terhadap sekolah. Dengan demikian, menjaga *workplace happiness* tetap penting untuk mendukung motivasi, loyalitas, dan kinerja mereka dalam jangka panjang.

3. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen agar budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah perlu mengupayakan penerapan budaya organisasi lebih operasional dan relevan dengan aktivitas kerja guru. Kepala sekolah dapat mengimplementasikan beberapa program seperti internalisasi nilai budaya sekolah melalui workshop, pemberian penghargaan berbasis nilai budaya organisasi (guru teladan, guru inovatif, atau guru dengan dedikasi tinggi), pembentukan komunitas belajar guru, integrasi nilai budaya organisasi dalam evaluasi kinerja guru, serta penguatan komunikasi organisasi antara pimpinan dan guru.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi teoritis yang memperkuat *Social Exchange Theory (SET)* sebagai landasan dalam menjelaskan perilaku dan kinerja guru dalam konteks organisasi pendidikan. SET menekankan bahwa hubungan antara individu dan organisasi didasarkan pada prinsip pertukaran sosial yang saling menguntungkan. Ketika organisasi mampu memberikan perlakuan positif kepada guru, maka guru akan membalasnya melalui peningkatan kinerja.

1. Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. Nilai rata-rata kepemimpinan transformasional yang tinggi menunjukkan bahwa guru menilai kepala sekolah telah berperan sebagai inspirator dan motivator, yang secara teoritis berpotensi meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan transformasional yang menekankan prinsip kepemimpinan yang kharismatik, mampu memotivasi bawahan, memberi stimulasi bawahan secara intelektual, serta memberi perhatian kepada bawahan secara individual, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan kinerja para guru secara berkelanjutan. Hasil ini didukung *Social Exchange Theory*, di mana perlakuan positif organisasi melalui kepemimpinan

transformasional menciptakan kewajiban timbal balik guru untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurabadi *et al.*, (2021), Hanafi & Faturohman (2022), dan Khofifah & Banin (2023) menyatakan kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru.

2. Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh *workplace happiness* terhadap kinerja guru. Variabel *workplace happiness* berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. *Workplace happiness* memiliki koefisien terbesar, menunjukkan bahwa aspek afektif guru lebih dominan dalam meningkatkan kinerja dibandingkan faktor struktural. Hasil ini didukung *Social Exchange Theory*, di mana perlakuan positif organisasi melalui *workplace happiness* menciptakan kewajiban timbal balik guru untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusli Jafar (2024) menunjukkan *Workplace Happiness* terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru.
3. Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai budaya yang telah

lama diterapkan cenderung dipersepsikan sebagai norma bersama yang sudah mapan, sehingga tidak lagi menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil ini tidak sejalan dengan Iba *et al.*, (2021) dan Farwitawati *et al.*, (2022), dan Priliantari & Raharja, (2023) yang menyatakan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. Perbedaan hasil ini diduga disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi, di mana budaya Tamansiswa di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen bersifat stabil, homogen, dan berorientasi nilai, bukan kinerja. Dalam perspektif *Social Exchange Theory*, budaya organisasi yang bersifat normatif tidak selalu dipersepsikan sebagai bentuk imbalan langsung oleh guru, sehingga tidak memicu respon timbal balik berupa peningkatan kinerja. Oleh karena itu, kinerja guru dalam penelitian ini lebih dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan transformasional dan *workplace happiness*.

4. Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, *workplace happiness*, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Variabel kepemimpinan transformasional, *workplace happiness*, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. Hasil ini menyatakan kepemimpinan transformasional, *workplace happiness*, dan budaya organisasi

secara berama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK
Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.

