

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai learning organization dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja melalui knowledge sharing dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Learning organization* tidak berpengaruh terhadap *knowledge sharing* guru PNS di SMP Negeri 1 Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah *learning organization* tidak berpengaruh terhadap *knowledge sharing* guru PNS di SMP Negeri 1 Karanganyar.
2. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* guru PNS di SMP Negeri 1 Karanganyar. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja non fisik di tempat kerja maka akan semakin tinggi tingkat *knowledge sharing* para guru PNS di SMP Negeri 1 Karanganyar.
3. *Learning organization* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Karanganyar. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *learning organization* maka akan semakin tinggi kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Karanganyar.
4. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa baik atau tidaknya lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Karanganyar.

5. *Knowledge sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Karanganyar. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *knowledge sharing* maka akan semakin tinggi kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Karanganyar.
6. Secara tidak langsung *learning organization* melalui *knowledge sharing* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak dapat menjadi mediasi antara pengaruh *learning organization* dengan kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Karanganyar.
7. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui *knowledge sharing*. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja non fisik di tempat kerja maka akan semakin tinggi *knowledge sharing* dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Karanganyar.

5.2. Keterbatasan

Dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan diatas, adapun keterbatasan pada penelitian ini. Keterbatasan tersebut yaitu:

1. Berhubung pada penelitian ini hanya sebagian variabel yaitu variabel *learning organization*, lingkungan kerja non fisik, *knowledge sharing* dan kinerja, maka disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel lainnya.

2. Penelitian ini melibatkan subjek yang sangat terbatas yaitu guru PNS di SMP Negeri 1 Karanganyar dengan populasi dan sampel berjumlah 32 orang.

5.3. Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

1. Pada variabel *learning organization* indikator yang memiliki pengaruh paling rendah adalah indikator sistem berpikir. Berdasarkan temuan ini kebijakan yang dapat dilakukan oleh SMP Negeri 1 Karanganyar adalah dengan mendorong dan mendukung para guru untuk bekerja sama dalam mengembangkan materi pembelajaran, sumber daya, dan strategi pengajaran dikarenakan sistem berfikir mendorong inovasi dan kreativitas dengan melihat masalah sebagai peluang untuk pembelajaran dan perbaikan. Lalu dapat juga memberikan dukungan keuangan atau akses ke sumber daya untuk mengikuti kursus, seminar, atau pelatihan yang relevan untuk pengembangan diri para guru.
2. Pada variabel lingkungan kerja non fisik indikator yang memiliki pengaruh paling rendah adalah indikator hubungan atasan dengan bawahan. Berdasarkan temuan ini kebijakan yang dapat dilakukan oleh SMP Negeri 1 Karanganyar yaitu meningkatkan hubungan yang baik antara kepala sekolah dengan para guru. Meningkatkan hubungan kepala sekolah dengan para guru merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan

produktif di sebuah sekolah. Untuk meningkatkan hubungan tersebut dapat dilakukan beberapa cara yaitu kepala sekolah dapat memberikan feedback dan tanggapan konstruktif terhadap ide-ide kreatif guru dalam proses pengajaran. Kepala sekolah dapat membantu para guru merencanakan langkah-langkah pengembangan karir dan menyediakan sumber daya serta juga dapat melibatkan para guru dalam pengambilan keputusan dan merencanakan tujuan dan strategi sekolah.

3. Pada variabel *knowledge sharing* indikator yang memiliki pengaruh paling rendah adalah indikator berbagi pengetahuan secara sukarela. Berdasarkan temuan ini kebijakan yang dapat dilakukan oleh SMP Negeri 1 Karanganyar adalah memberikan pengakuan dan penghargaan kepada guru yang secara sukarela berbagi pengetahuan, baik dalam bentuk sertifikat penghargaan, insentif, atau bentuk lainnya agar para guru lebih termotivasi dalam berbagi pengetahuan. Lalu mendorong transparansi dan keterbukaan dalam berbagi pengetahuan di antara para guru agar guru yang lebih berpengalaman untuk berbagi pengetahuan dengan rekan-rekan yang lebih baru atau yang membutuhkan bimbingan.
4. Pada variabel kinerja indikator yang memiliki pengaruh paling rendah adalah indikator kualitas kerja. Berdasarkan temuan ini kebijakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja para guru adalah mengidentifikasi dan menyelesaikan hambatan

yang dapat memengaruhi kualitas kerja guru lalu ketika telah menemukan hambatan atau masalahnya dapat dievaluasi dengan memberikan umpan balik yang membangun agar guru termotivasi untuk memperbaiki. Selain itu untuk meningkatkan kualitas kerja guru dapat juga dengan menjaga kesejahteraan fisik dan mental para guru dari stress, beban kerja agar mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dengan pribadi.

5.3.2 Implikasi Teoritis

1. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, *learning organization* tidak memiliki pengaruh terhadap *knowledge sharing* guru PNS di SMP Negeri 1 Karanganyar. Hal ini berarti semakin rendah *learning organization* tidak berdampak pada *knowledge sharing* pada guru. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cintya Lely Safitri, et al. (2018) yang menyatakan bahwa penelitian yang mereka lakukan mengenai *learning organization* terhadap *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan.
2. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* guru PNS di SMP Negeri 1 Karanganyar. Hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja non fisik maka akan semakin tinggi pula tingkat *knowledge sharing* pada guru PNS di SMP Negeri 1 Karanganyar. Hasil penelitian ini sejalan dengan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Erina Fitri Hasyim, et al. (2021) menyatakan bahwa penelitian yang mereka lakukan mengenai lingkungan kerja terhadap *knowledge sharing* pada karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan.

3. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, *learning organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Karanganyar. Hal ini berarti semakin tinggi *learning organization* maka akan semakin tinggi pula kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Karanganyar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aniek Rumijati (2020) yang menyatakan bahwa penelitiannya terkait *learning organization* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa baik tidaknya lingkungan kerja non fisik di tempat kerja tidak akan berdampak pada kinerja guru. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri Handayani dan Siti Nur Azizah (2021) menyatakan bahwa penelitian yang mereka lakukan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja guru pada SMP Negeri 1 Karangsambung memiliki pengaruh secara signifikan.
5. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

guru PNS di SMP Negeri 1 Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering para guru melakukan *knowledge sharing* maka kinerja akan semakin meningkatkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mieke Rahayu, et al. (2022) menyatakan bahwa penelitian yang mereka lakukan mengenai *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

6. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, *learning organization* akan berpengaruh terhadap kinerja apabila tidak melalui variabel intervening yaitu *knowledge sharing*. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak dapat memediasi antara *learning organization* dengan kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Karanganyar. Penelitian ini tidak sejalan dengan fokus dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis.
7. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui *knowledge sharing*. Hal tersebut berarti semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan semakin baik kinerja dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap *knowledge sharing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan fokus dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis.