

BAB V

SIMPULAN

5.1.Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening dapat diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru SMK Maarif 4 Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki maka semakin tinggi kepuasan kerja guru di SMK Maarif 4 Kebumen.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru SMK Maarif 4 Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif kepemimpinan yang diberikan maka semakin tinggi kepuasan kerja guru di SMK Maarif 4 Kebumen.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru SMK Maarif 4 Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru lebih bergantung pada faktor lain, seperti tanggung jawab profesional dan motivasi intrinsik dalam menjalankan tugas mengajar serta mendidik siswa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SMK Maarif 4 Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diberikan secara optimal maka semakin meningkatkan kinerja guru di SMK Maarif 4 Kebumen.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SMK Maarif 4 Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik kinerja guru yang dapat dicapai di SMK Maarif 4 Kebumen
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja. Hal ini berarti kepuasan kerja dapat memediasi antara variabel lingkungan kerja non fisik dengan variabel kinerja guru serta menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan kinerja guru di SMK Maarif 4 Kebumen.
6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dapat memediasi pengaruh Kinerja melalui Kepuasan Kerja. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional dapat memediasi antara variabel kinerja dengan variabel kepuasan serta menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan kinerja guru di SMK Maarif 4 Kebumen.

5.1.1 Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan tidak lepas dari keterbatasan yang diharapkan dapat disempurnakan oleh penelitian selanjutnya. Semoga keterbatasan yang disampaikan penulis dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya, Adapun keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di SMK Ma'arif 4 Kebumen dengan melibatkan 42 responden. Oleh karena itu, hasil yang diperoleh belum dapat digeneralisasikan untuk mencerminkan kondisi seluruh lembaga pendidikan di Kabupaten Kebumen.
2. Aspek eksternal seperti kebijakan pendidikan nasional, budaya sekolah yang lebih luas, dan kesejahteraan guru secara keseluruhan tidak dianalisis secara mendalam dalam penelitian ini. Hal tersebut menjadi keterbatasan dalam memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

5.2.Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian dapat memberikan kontribusi implikasi praktis dan implikasi teoritis.

5.2.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan atas hasil penelitian, pembahasan, dan simpulan yang telah diuraikan di atas, maka implikasi secara praktis yang dikemukakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru di SMK Maarif 4 Kebumen. Ketika lingkungan kerja non fisik yang ada di sekolah mampu menciptakan suasana yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta memberikan penghargaan yang adil, maka hal ini akan meningkatkan kenyamanan psikologis guru dalam bekerja. Kondisi ini pada akhirnya akan mendorong guru untuk lebih bersemangat, merasa dihargai, serta meningkatkan loyalitas terhadap institusi sekolah. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu secara aktif membangun budaya kerja yang kolaboratif dan mendukung agar kepuasan kerja guru terus meningkat dan berdampak positif terhadap kualitas pengajaran dan pembelajaran.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru di SMK Maarif 4 Kebumen. Ketika kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, seperti memberikan motivasi yang inspiratif, menunjukkan perhatian secara individual kepada guru, dan mendorong pengembangan intelektual guru, maka hal tersebut menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan membangun semangat kerja. Guru merasa dihargai, didengar, dan didorong untuk berkembang, sehingga kepuasan kerja

mereka meningkat. Oleh karena itu, kepala sekolah disarankan untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional dalam setiap aspek manajerial dan interaksi sosial di lingkungan sekolah, agar tercipta atmosfer kerja yang positif dan produktif.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada guru di SMK Maarif 4 Kebumen. Ketika aspek-aspek lingkungan kerja non fisik seperti hubungan interpersonal, kejelasan tugas, dan sistem penghargaan tidak dikelola dengan optimal, maka kontribusinya terhadap peningkatan kinerja menjadi rendah. Meskipun tidak signifikan, lingkungan kerja non fisik tetap penting dalam mendukung kenyamanan kerja dan menjaga motivasi guru. Oleh karena itu, pihak sekolah disarankan untuk tetap memperhatikan faktor-faktor non fisik ini, seperti membangun komunikasi yang efektif, menciptakan budaya kerja yang kolaboratif, serta memberikan penghargaan yang layak agar tercipta lingkungan yang kondusif bagi pengembangan profesional guru.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada guru di SMK Maarif 4 Kebumen. Ketika kepala sekolah mampu menerapkan gaya kepemimpinan

transformasional, seperti memberi teladan (pengaruh ideal), menyampaikan visi yang memotivasi, memberikan dukungan emosional, dan mendorong guru untuk berpikir kreatif, maka hal ini akan meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, dan pencapaian kinerja para guru. Kepemimpinan semacam ini menciptakan iklim kerja yang positif dan produktif, serta membangun hubungan yang saling percaya antara pemimpin dan guru. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan, disarankan agar kepala sekolah terus mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional melalui pelatihan kepemimpinan, peningkatan komunikasi interpersonal, serta pemberian motivasi secara konsisten. Kepala sekolah juga perlu memberikan ruang bagi guru untuk berinovasi dan mengekspresikan ide dalam pengembangan pembelajaran di kelas.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada guru di SMK Maarif 4 Kebumen. Ketika guru merasa puas dengan pekerjaannya—baik dari sisi penghargaan yang diterima, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan untuk berkembang, maupun dukungan dari atasan—maka mereka akan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Kepuasan kerja mendorong guru untuk

menunjukkan loyalitas, meningkatkan efektivitas dalam pembelajaran, serta menunjukkan komitmen tinggi terhadap pencapaian tujuan sekolah. Oleh karena itu, Pihak sekolah perlu terus menjaga dan meningkatkan faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja guru, seperti menciptakan iklim kerja yang harmonis, memberikan pengakuan atas kinerja guru, serta menyediakan kesempatan pengembangan profesional melalui pelatihan dan penghargaan yang adil. Dengan demikian, kinerja guru dapat terjaga dan bahkan terus meningkat secara berkelanjutan.

5.2.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis mencerminkan kontribusi dari setiap penelitian, di mana implikasi ini memberikan gambaran mengenai referensi yang memengaruhi penelitian, termasuk dalam aspek permasalahan, model yang digunakan, temuan penelitian, serta studi sebelumnya. Adapun implikasi teoritis dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa semakin kuat lingkungan kerja non fisik pada guru akan semakin kuat kepuasan kerja guru di SMK Ma'arif 4 Kebumen. Dengan demikian, penelitian ini memberikan dukungan pada hasil penelitian Luthfan Fayi Anzika dan Faisal Marzuki (2023), yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik seperti

hubungan interpersonal yang harmonis, komunikasi yang baik, dan dukungan atasan sangat berpengaruh dalam menciptakan kenyamanan kerja yang berujung pada meningkatnya kepuasan kerja pegawai. Lingkungan yang mendukung secara psikologis membantu individu merasa dihargai dan lebih termotivasi. Penelitian ini memberikan dukungan pada hasil penelitian Anzika dan Marzuki (2023).

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin kuat kepemimpinan transformasional pada kepala sekolah akan semakin kuat kepuasan kerja kepala sekolah di SMK Maarif 4 Kebumen. Dengan demikian, penelitian ini memberikan dukungan pada hasil penelitian Zainul Qoim, Eka Askafi, Abu Talka (2023) yang menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu memotivasi pengikutnya untuk mengutamakan kepentingan kelompok di atas kepentingan pribadi. Gaya kepemimpinan ini membawa perubahan besar dalam cara kerja dan menciptakan rasa hormat dan kekaguman yang tinggi dari bawahan. Ketika guru merasa dihargai dan terinspirasi, tingkat kepuasan kerja mereka meningkat secara signifikan. Penelitian ini memberikan dukungan pada hasil penelitian Robbins dan Judge (2022).
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional pada kepala sekolah maka

semakin baik pula tingkat kinerja guru di SMK Maarif 4 Kebumen. Dengan demikian, penelitian ini memberikan dukungan pada hasil penelitian (Lala Romlah Titing Widyastuti, 2024) yang menjelaskan bahwa kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional harus memiliki keyakinan diri, komitmen kuat, visi jelas, serta konsistensi dalam tindakan mampu menginspirasi guru melalui ide-ide besar, menunjukkan dedikasi pada sekolah, dan terus mendorong semangat serta optimisme. Kepemimpinan transformasional memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja melalui teladan dan dukungan yang membangun. Penelitian ini memberikan dukungan pada hasil penelitian Bas dalam Sagala (2018).

4. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa semakin baik kepuasan kerja guru maka semakin baik pula kinerja guru di SMK Maarif 4 Kebumen. Dengan demikian, penelitian ini memberikan dukungan pada hasil penelitian Achmad Agus Priono (2020) yang menjelaskan bahwa guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, menunjukkan sikap positif, dan berusaha memberikan hasil kerja terbaik dalam melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih termotivasi, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja

secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan dukungan pada hasil penelitian Robbins dan Judge (2016).

5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik pada guru maka berdampak pula pada kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan dukungan pada hasil penelitian (Banna & Prahiawan, 2024) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja, dan kepuasan tersebut secara signifikan memediasi peningkatan kinerja guru. Lingkungan kerja yang baik menciptakan rasa nyaman, aman, dan penghargaan sosial yang mendorong guru bekerja lebih optimal. Penelitian ini memberikan dukungan pada hasil penelitian Indrasari, Purwo, & Puspitasari (2023).
6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional pada kepala sekolah maka berdampak pula pada kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan dukungan pada hasil penelitian Duriah (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja yang akan berdampak terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat dimediasi hubungan antara

kepemimpinan transformasional dan kinerja guru yang berarti bahwa kinerja guru meningkat menjadi maksimal karena dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja. Penelitian ini memberikan dukungan pada hasil penelitian Mahdi (2022).