

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, secara empiris peneliti dapat menyimpulkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Dapat diartikan bahwa semakin efektif kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada suatu sekolah, maka perilaku kerja inovatif guru di sekolah tersebut akan semakin meningkat.
2. Budaya organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Dapat diartikan bahwa semakin efektif budaya organisasi yang ada suatu sekolah maka perilaku kerja inovatif guru di sekolah tersebut akan semakin meningkat.
3. Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya semakin efektif kepemimpinan transformasional diterapkan dan semakin efektif budaya organisasi yang ada pada suatu sekolah, maka perilaku kerja inovatif guru di sekolah tersebut akan semakin meningkat.

5.2. Implikasi

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Berikut adalah implikasi dari penelitian ini:

1. Pada variabel kepemimpinan transformasional dapat dilihat bahwa dimensi *Individualized Consideration* memiliki presentase tertinggi diantara dimensi-dimensi lainnya dengan indikator “Memiliki tujuan serta visi dan misi dengan baik” sebagai indikator yang memiliki skor tertinggi. Pemimpin memiliki peranan besar dalam menekankan kepada pegawainya bahwa penting bagi mereka untuk memahami tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Semakin tujuan organisasi tertanam dalam diri pegawai maka mereka akan semakin termotivasi dan terarah dalam bekerja serta turut menciptakan ide-ide baru yang dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Sedangkan indikator dengan skor terendah adalah “Dapat membantu pegawai mengembangkan diri”, guru merasa kurang memiliki kebebasan dalam mengembangkan diri mereka ketika bekerja.
2. Pada variabel budaya organisasi dapat dilihat bahwa dimensi *Mission* memiliki presentase tertinggi diantara dimensi-dimensi lainnya dengan indikator “*Strategic direction and intent*” sebagai indikator yang memiliki skor tertinggi. Kesadaran pegawai dalam bertindak dan berperilaku akan meningkat ketika organisasi memberikan arahan yang jelas mengenai strategi yang akan dilakukan. Sedangkan indikator

dengan skor terendah adalah “*Costumer Focus*”, beberapa guru merasa kurang memahami hal apa yang sebetulnya dibutuhkan oleh sekolah.

3. Pada variabel perilaku kerja inovatif dapat dilihat bahwa dimensi *Idea Implementation* memiliki presentase tertinggi diantara dimensi-dimensi lainnya dengan indikator “Pengimplementasian ide” sebagai indikator yang memiliki skor tertinggi. Kontribusi yang diberikan oleh para pegawai di dalam suatu organisasi dalam pengimplementasian sebuah ide baru akan membawa pengaruh positif bagi organisasi tersebut dengan menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan terbuka akan adanya perubahan. Sedangkan indikator dengan skor terendah adalah “Pencarian dukungan”, para guru cenderung ragu untuk mencari dukungan dari orang-orang di sekitar terhadap ide baru yang mereka ciptakan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan yang dihadapi oleh peneliti pada saat proses penyusunan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini hanya diperoleh pada SMK Swasta di daerah Kecamatan Pesanggrahan, Jakarta Selatan sehingga hasil dari penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya relevan apabila diterapkan pada SMK Swasta di daerah lain.
2. Hasil penelitian ini hanya diperoleh pada satuan pendidikan SMK saja, hasil penelitian yang berbeda mungkin akan didapatkan jika penelitian dilaksanakan pada satuan pendidikan lain sebagai objek seperti pada SD, SMP, ataupun SMA.

3. Terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif selain dua variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Misal dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Li et al., 2019), (Shaikh, 2022), dan (Putri & Rini, 2021) ditemukan bahwa keterikatan kerja, berbagi pengetahuan, dan efikasi diri berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

5.4. Rekomendasi bagi Peneliti Selanjutnya

Berikut merupakan rekomendasi dari peneliti yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi para peneliti selanjutnya berdasarkan dari kesimpulan, implikasi, dan keterbatasan penelitian ini:

1. Jika memungkinkan, agar hasil penelitian dapat merefleksikan lebih banyak lokasi dan sampel, menganalisis lebih banyak masalah, dan pada akhirnya menemukan jawaban atas permasalahan-permasalahan yang ditemukan, akan sangat baik jika penelitian selanjutnya dilakukan dengan cakupan wilayah yang lebih luas daripada penelitian saat ini, contohnya dalam lingkup kota.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin menggunakan variabel yang sama dengan variabel dalam penelitian ini, disarankan untuk menyempurnakan hasil penelitiannya. Menambah jumlah variabel atau mengubah objek penelitian yang digunakan merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan hasil penelitian dan menghasilkan hasil penelitian yang lebih variatif.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara positif dan signifikan mempengaruhi perilaku kerja inovatif guru. Disarankan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa untuk meneliti variabel-variabel lain yang pada penelitian terdahulu ditemukan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif namun tidak diteliti pada penelitian ini, seperti keterikatan kerja, berbagi pengetahuan, dan efikasi diri.

