

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan kinerja guru. Untuk lebih rinci, simpulan dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Budaya organisasi di SD Negeri Lembang pasca-*regrouping* berada dalam kategori sangat baik. Budaya organisasi yang terbentuk pasca-*regrouping* di SD Negeri Lembang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong komunikasi dan kolaborasi yang efektif, serta memfasilitasi pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.
2. Kinerja guru di SD Negeri Lembang pasca-*regrouping* berada dalam kategori sangat baik, meskipun telah terjadi perubahan struktural dan kultural akibat penggabungan beberapa sekolah, guru-guru mampu menyesuaikan diri dan menunjukkan performa yang tinggi.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri Lembang pasca-*regrouping*. Pengaruh antara kedua variabel tersebut yakni pengaruh positif dan signifikan. Artinya, ketika budaya organisasi berjalan dengan baik, maka akan menghasilkan kinerja mengajar guru yang baik. Selanjutnya, terdapat korelasi yang kuat antara budaya organisasi dan kinerja guru.

#### **5.2 Implikasi**

Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi pengembangan teori, praktik, maupun kebijakan pendidikan. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat konsep Robbins dan Judge mengenai karakteristik budaya organisasi, khususnya pada dimensi orientasi tim yang terbukti berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini juga mendukung pandangan Uno dan Lematenggo bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh lingkungan organisasi tempat mereka bekerja, sehingga adaptasi budaya menjadi faktor yang menentukan keberhasilan proses *regrouping*.

Secara praktis, implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang sehat bukan hanya ditunjukkan melalui peraturan dan program sekolah, tetapi juga harus tercermin dalam perilaku nyata guru sehari-hari. Kolaborasi lintas asal sekolah menjadi kunci dalam mengatasi sekat sosial pasca-*regrouping*, dan penguatan budaya kerja sama ini akan berdampak langsung pada kualitas pembelajaran. Hal ini berarti sekolah perlu menaruh perhatian lebih pada pembiasaan interaksi dan komunikasi guru, bukan hanya pada aspek administratif semata.

Selain itu, hasil penelitian ini juga memberi implikasi bagi kebijakan pemerintah. Proses *regrouping* tidak dapat semata-mata dipandang sebagai penggabungan administratif, melainkan harus dipersiapkan secara matang dari sisi kultural. Sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan menjadi krusial agar guru tidak sekadar beradaptasi secara teknis, tetapi juga mampu membangun budaya organisasi yang baru secara kolaboratif. Dengan demikian, kebijakan *regrouping* akan lebih efektif, bukan hanya dalam efisiensi manajemen, tetapi juga dalam meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

### 5.3 Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pasca-*regrouping* sekolah di SD Negeri Lembang, maka terdapat beberapa saran peneliti yang dapat dijadikan masukan bagi pihak terkait, sebagai berikut:

#### 5.3.1 Bagi Guru

Guru sebagai pelaku utama pembelajaran diharapkan mampu beradaptasi dengan budaya kerja baru pasca-*regrouping*, menjaga profesionalisme, serta terus mengembangkan kompetensi. Saran yang dapat dilakukan antara lain:

1. Menjaga komunikasi efektif dengan rekan kerja, kepala sekolah, orang tua, dan pihak terkait lainnya untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.
2. Memanfaatkan forum diskusi atau komunitas belajar guru untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik (*best practices*).

### 5.3.2 Bagi Sekolah

Budaya organisasi yang positif terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, pihak sekolah diharapkan dapat terus mempertahankan budaya kerja yang kondusif dan berorientasi pada mutu pembelajaran. Adapun saran bagi pihak sekolah adalah:

1. Sekolah perlu melakukan sosialisasi budaya organisasi pasca-*regrouping* secara berkala, sehingga seluruh guru memahami nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang baru.
2. Kepala sekolah diharapkan memfasilitasi program kolaboratif seperti perencanaan pembelajaran terpadu, *lesson study*, dan kegiatan refleksi bersama.
3. Menyediakan sarana pendukung (ruang guru terpadu, forum rutin lintas kelas, atau media daring kolaborasi) agar guru lebih mudah berinteraksi dan bekerja sama.

### 5.3.3 Bagi Pemerintah/Dinas Pendidikan

1. Sebelum melaksanakan *regrouping*, pemerintah sebaiknya melakukan persiapan matang dengan sosialisasi, pelatihan, serta pendampingan kepada sekolah-sekolah yang akan digabung. Hal ini untuk mencegah munculnya konflik budaya dan memudahkan adaptasi guru.
2. Menyusun kebijakan yang mendorong penguatan budaya kolaboratif di sekolah, misalnya melalui insentif bagi sekolah yang berhasil menciptakan kerja sama tim yang baik pasca-*regrouping*.

### 5.3.4 Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan awal untuk kajian lanjutan terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. Disarankan agar penelitian berikutnya:

1. Menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, atau kepuasan kerja.
2. Menggunakan metode kualitatif atau *mixed methods* untuk menggali lebih dalam pengalaman dan persepsi guru terhadap perubahan budaya organisasi.