

BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Dalam bab ini, peneliti akan menguraikan simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Pembentukan Budaya Organisasi di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat dalam bentuk kesimpulan, implikasi dan rekomendasi berdasarkan analisis dan diskusi yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah kesimpulan terkait Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Pembentukan Budaya Organisasi di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat yang terbagi pada beberapa poin:

1. Kepemimpinan Transformasional di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat

Penerapan kepemimpinan transformasional di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat mencakup empat dimensi, yaitu *Idealized Influence Charismatic* (Karismatik), *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasi), *Intellectual Simulation* (Simulation Intelektual), dan *Individual Consideration* (Perhatian terhadap individu). Berdasarkan perhitungan menggunakan metode *Weight Means Score* (WMS) dan tabel perhitungan WMS (tabel 4.5), kepemimpinan transformasional tersebut dapat dikategorikan sebagai baik. Dengan demikian, berdasarkan pandangan responden, secara umum kepemimpinan transformasional yang diterapkan di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat berjalan dengan baik. Dengan kata lain, pemimpin dengan gaya transformasional tersebut sudah efektif dalam mentransformasi harapan, nilai-nilai organisasi, serta mengembangkan budaya organisasi untuk mencapai tujuan lembaga.

Namun demikian, terdapat ruang untuk perbaikan pada setiap dimensi, terutama karena Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat sedang mengalami transformasi organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa setiap pimpinan dapat meningkatkan kepemimpinan transformasional untuk mendorong perilaku positif dan mempromosikan budaya serta praktik sumber daya manusia

yang mampu memotivasi bawahan untuk berpartisipasi dalam pengembangan organisasi.

2. Pembentukan Budaya Organisasi di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat

Budaya Organisasi yang diterapkan di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat mencakup beberapa dimensi, yaitu *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan risiko), *Attention to detail* (perhatian pada hal-hal detail), *Outcome Orientation* (Orientasi hasil), *People Orientation* (Penghargaan kepada orang), *Team Orientation* (Orientasi Tim), *Aggressiveness* (Keagresifan), *Stability* (Stabilitas). Berdasarkan perhitungan menggunakan metode *Weight Means Score* (WMS), dan tabel perhitungan WMS (tabel 4.5), penerapan budaya organisasi tersebut dapat dikategorikan sebagai baik. Oleh karena itu, berdasarkan pandangan responden, secara umum pembentukan budaya organisasi yang diterapkan di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat berjalan dengan baik.

Namun, setiap dimensi dalam budaya organisasi perlu ditingkatkan, terutama karena Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat sedang mengalami transformasi organisasi. Dengan menerapkan budaya organisasi dengan baik, koordinasi aktivitas dalam organisasi akan menjadi lebih mudah, komunikasi antar individu atau anggota akan terfasilitasi dengan baik karena adanya sikap dan perilaku yang didasarkan pada nilai-nilai budaya organisasi. Hal ini akan memastikan kelancaran aktivitas organisasi, prestasi organisasi yang tinggi, kemampuan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat, serta terciptanya hubungan yang harmonis dan kerjasama yang baik antara anggota. Akibatnya, produktivitas dan motivasi kerja akan meningkat.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Pembentukan Budaya Organisasi di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan analisis hasil uji hipotesis penelitian, ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap pembentukan budaya organisasi di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat. Tingkat korelasi antara pengaruh kepemimpinan transformasional dan pembentukan budaya organisasi menunjukkan hubungan yang kuat di lembaga tersebut.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan penerimaan hipotesis penelitian, yang mengindikasikan adanya pengaruh signifikan dari Kepemimpinan Transformasional terhadap pembentukan Budaya Organisasi dalam konteks Transformasi Organisasi di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat.

5.2 Implikasi

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat empat dimensi yang saling melengkapi dalam kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional memiliki arti untuk mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Seorang pemimpin transformasional harus memiliki kemampuan untuk optimal mengubah sumber daya organisasi, seperti sumber daya manusia, fasilitas, dana, dan faktor eksternal organisasi, dengan tujuan mencapai hasil yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Pembentukan budaya organisasi juga melibatkan tujuh dimensi yang perlu ada agar dikategorikan sebagai sangat baik. Ini berarti penerapan budaya organisasi dengan memperhatikan kualitas budaya tersebut akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik.

Dalam konteks transformasi, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasi dan pembentukan budaya organisasi saling berhubungan. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang kuat terhadap pembentukan budaya organisasi yang mendukung transformasi. Melalui kepemimpinan transformasional yang visioner, inspiratif dan memotivasi, proses transformasi organisasi dapat dipercepat dengan membentuk budaya yang adaptif, inovatif, dan proaktif dalam menghadapi perubahan.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasi terhadap Pembentukan Budaya Organisasi di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat, peneliti ingin memberikan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi lembaga tersebut dan peneliti-peneliti dimasa yang akan datang. Berikut ini adalah rekomendasi yang diajukan:

5.3.1 Bagi Lembaga

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa rekomendasi yang peneliti sampaikan diantaranya sebagai berikut:

1. Dalam kepemimpinan transformasional, perlu dilakukan upaya perbaikan pada setiap aspek *Idealized Influence/Charismatic* (Karismatik), *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasi), *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), *Individual Consideration* (Perhatian Terhadap Individu) di lembaga ini, mengingat saat ini setiap dimensi hanya mencapai standar “baik” dalam kriteria yang ditetapkan. Meningkatkan setiap dimensi kepemimpinan transformasional menjadi suatu keharusan agar lembaga mencapai tingkat keunggulan yang lebih tinggi dan menciptakan dampak yang signifikan.

Penting untuk memperbaiki dimensi kepemimpinan transformasional karena aspek-aspek ini saling terkait dan mempengaruhi dalam membentuk budaya dan kepemimpinan yang kuat dan inspiratif. Dalam hal ini, peningkatan pada dimensi visi kepemimpinan diperlukan untuk memastikan arah yang jelas dan inspiratif bagi seluruh anggota lembaga. Selain itu, dimensi pembangunan harus ditingkatkan guna memperkuat kerjasama, saling percaya, dan komunikasi yang efektif antara pemimpin dan bawahan. Sementara itu, dimensi stimulasi intelektual harus ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas, inovasi, dan pengembangan kemampuan anggota lembaga.

Melalui peningkatan setiap dimensi kepemimpinan transformasional, lembaga dapat mencapai kualitas kepemimpinan yang lebih tinggi dan menciptakan perubahan yang nyata. Dengan memiliki kepemimpinan yang lebih kuat dan inspiratif, lembaga akan mampu menghadapi tantangan dan perubahan yang kompleks dengan lebih efektif. Selain itu, peningkatan ini juga akan berdampak pada budaya organisasi secara keseluruhan, menciptakan lingkungan yang memotivasi, inklusif, dan inovatif bagi seluruh anggota lembaga.

2. Diperlukan usaha untuk meningkatkan setiap dimensi *Innovation and Risk Taking* (Inovasi dan Pengambilan Risiko), *Attention Orientation* (Perhatian Pada Hal-Hal Detail), *Outcome Orientation* (Penghargaan Pada Hasil), *People Orientations* (Penghargaan Kepada Orang), *Team Orientation* (Orientasi Tim), *Aggressiveness* (Keagresifan), *Stability* (Stabilitas), pada

aspek budaya organisasi di lembaga ini, mengingat saat ini setiap dimensi hanya mencapai standar baik dalam kriteria yang telah ditetapkan. Perbaikan pada setiap dimensi budaya organisasi menjadi kebutuhan mendesak agar lembaga dapat mencapai tingkat keunggulan yang lebih tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif dan efektif

Penyempurnaan pada dimensi budaya organisasi sangat penting karena aspek-aspek ini saling berhubungan dan saling mempengaruhi identitas dan norma perilaku lembaga. Pertama, perbaiki pada dimensi nilai-nilai inti organisasi perlu dilakukan untuk memastikan kejelasan dan konsistensi dalam prinsip-prinsip yang dipegang oleh seluruh anggota lembaga. Selain itu, dimensi komunikasi dan kolaborasi juga ditingkatkan guna membangun hubungan kerja yang efektif, terbuka, dan saling mendukung antara anggota lembaga. Sementara itu, dimensi pengakuan dan penghargaan harus diperkuat agar terciptanya lingkungan yang mendorong apresiasi, motivasi, dan kebanggaan dalam pencapaian individu dan tim.

Dengan meningkatkan setiap dimensi budaya organisasi, lembaga dapat mencapai kualitas budaya yang lebih tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif. Dengan memiliki budaya organisasi yang kuat dan sehat, lembaga akan mampu meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Selain itu, peningkatan ini juga akan berdampak pada citra dan reputasi lembaga secara keseluruhan, menciptakan daya tarik yang tinggi bagi calon anggota dan mitra kerja.

3. Dengan mengadopsi Kepemimpinan transformasional terhadap pembentukan Budaya Organisasi, diharapkan lembaga dapat mencapai keunggulan dalam kepemimpinan transformasional yang berdampak pada budaya organisasi yang sangat baik selama transformasi organisasi. Kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan pada organisasi yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim, memperkuat keterlibatan, dan meningkatkan kinerja keseluruhan. Melalui visi yang jelas dan arah yang inspiratif, mereka membimbing organisasi menuju tujuan yang lebih tinggi. Budaya organisasi memiliki yang kuat membentuk norma-norma perilaku yang dipegang oleh seluruh anggota,

mengarah pada kekonsistenan dan kohesi di seluruh organisasi. melalui budaya yang mendorong kerjasama, kepercayaan, dan komunikasi yang efektif, organisasi dapat mencapai tingkat produktivitas dan kepuasan kerja yang tinggi serta membantu membentuk budaya yang positif, memotivasi, dan memajukan lembaga ke arah yang lebih baik.

5.3.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap bahwa temuan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi peneliti-peneliti selanjutnya. Dalam penelitian ini, fokus hanya dibatasi pada pengaruh Kepemimpinan Transformasi terhadap Pembentukan Budaya Organisasi dalam konteks Transformasi Organisasi. Namun, masih terdapat banyak faktor lain yang berpotensi mempengaruhi budaya organisasi, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memperluas pemahaman.

Untuk penelitian selanjutnya, direkomendasikan untuk melanjutkan penelitian ini dengan mengadopsi pendekatan campuran (*mix method*) yang mengombinasikan data kualitatif dan kuantitatif. Atau sebagai alternatif lainnya, penelitian selanjutnya dapat menjelajah tema riset lain yang relevan guna memperluas pemahaman topik ini. Selain itu, penelitian ini memiliki beberapa kekurangan yang perlu diperhatikan. Oleh karena itu, peneliti berharap bahwa temuan dari penelitian ini dapat menjadi sumber pembelajaran dan rekomendasi bagi penelitian masa depan, sehingga penelitian yang dilakukan dapat menjadi lebih baik dalam segi metodologi dan analisis data.