

BAB V KESIMPULAN, SARAN, IMPLIKASI, LIMITASI, DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai hubungan kemampuan adaptasi lingkungan dan *sense of belonging* dengan *compliance* guru Sekolah Dasar Swasta se-Kecamatan Tambun Utara terhadap 213 orang responden, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan adaptasi lingkungan (X_1) dengan *compliance* guru (Y), dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,337 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), serta persamaan regresi $Y = 85,920 + 0,389X_1$. Kontribusi X_1 terhadap Y sebesar 11,4%. Dengan demikian, semakin tinggi kemampuan adaptasi lingkungan guru, semakin tinggi pula tingkat kepatuhannya.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *sense of belonging* (X_2) dengan *compliance* guru (Y), dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,444 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), serta persamaan regresi $Y = 77,182 + 0,441X_2$. Kontribusi X_2 terhadap Y sebesar 19,7%. Dengan demikian, semakin tinggi rasa memiliki guru terhadap sekolah, semakin tinggi pula tingkat kepatuhannya.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan adaptasi lingkungan (X_1) dan *sense of belonging* (X_2) secara bersama-sama

dengan *compliance* guru (Y), dengan nilai F sebesar 51,148 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), nilai R sebesar 0,572, serta persamaan $Y = 15,059 + 0,417X_1 + 0,460X_2$. Kedua variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 32,8%, sedangkan 67,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan, peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Saran Praktis

- a. Sekolah disarankan menyelenggarakan pelatihan dan kegiatan yang meningkatkan kemampuan adaptasi guru terhadap perubahan kebijakan dan kurikulum, serta memperkuat budaya organisasi yang inklusif sehingga guru merasa diterima dan dihargai.
- b. Kepala sekolah disarankan menciptakan iklim kerja yang kondusif dan komunikatif, memberikan apresiasi atas kinerja guru, serta melibatkan guru dalam pengambilan keputusan agar tumbuh rasa memiliki yang mendorong kepatuhan sukarela.
- c. Guru disarankan senantiasa mengembangkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan serta membangun keterikatan emosional yang positif terhadap sekolah, sehingga mampu menjalankan tugas profesional secara konsisten.

2. Saran Akademis

- a. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi berhubungan dengan *compliance* guru, seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, dan sistem kompensasi, mengingat sebesar 67,2% variasi variabel terikat dipengaruhi faktor lain di luar model ini.
- b. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan populasi dan lokasi penelitian, misalnya pada jenjang pendidikan yang berbeda atau pada sekolah negeri, agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.
- c. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau mixed methods untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika perilaku kepatuhan guru.

C. Implikasi

Hasil penelitian ini memiliki implikasi teoretis dan praktis sebagai berikut :

1. Implikasi Teoretis

Penelitian ini memperkuat kajian perilaku organisasi pendidikan yang menjelaskan bahwa *compliance* guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor struktural seperti aturan dan pengawasan, tetapi juga oleh faktor psikologis dan organisasional. Temuan ini mendukung konsep adaptasi Piaget, teori *psychological capital* Luthans, teori hierarki kebutuhan Maslow, serta teori *organizational commitment* Meyer dan Allen, dengan mengintegrasikan kemampuan adaptasi lingkungan dan *sense of belonging* sebagai prediktor perilaku kepatuhan guru. Dengan terujinya ketiga

hipotesis, penelitian ini menegaskan bahwa *compliance* guru merupakan hasil interaksi antara faktor individu dan faktor keterikatan terhadap organisasi.

2. Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak sebagai berikut :

- a. Bagi sekolah dan yayasan, hasil penelitian menjadi dasar untuk menyusun program pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan adaptasi terhadap perubahan kebijakan dan kurikulum, serta kegiatan yang membangun rasa kebersamaan dan keterikatan guru terhadap sekolah.
- b. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian menjadi acuan untuk merancang pola kepemimpinan dan pembinaan yang tidak hanya menekankan pengawasan terhadap aturan, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis guru agar tumbuh kepatuhan yang sukarela dan berkelanjutan.
- c. Bagi guru, hasil penelitian meningkatkan kesadaran akan pentingnya kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan serta membangun keterikatan terhadap sekolah sebagai bagian dari tanggung jawab profesional.

D. Limitasi

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, hanya mengkaji dua variabel bebas sehingga belum mencakup seluruh faktor yang mempengaruhi *compliance* guru. Kedua, penelitian terbatas pada guru Sekolah Dasar Swasta seKecamatan Tambun Utara sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada konteks lain. Ketiga, pengumpulan data melalui kuesioner yang bersifat subjektif berpotensi mempengaruhi keakuratan data. Keempat, penelitian ini menggunakan

desain korelasional sehingga tidak dapat menyimpulkan hubungan sebab-akibat (kausalitas) secara pasti antarvariabel. Kelima, koefisien determinasi gabungan sebesar 32,8% menunjukkan bahwa sebagian besar variasi *compliance* guru (67,2%) masih dijelaskan oleh faktor di luar model, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati. Keterbatasan-keterbatasan ini diharapkan dapat disempurnakan pada penelitian selanjutnya.

E. Rekomendasi

Berdasarkan simpulan, saran, implikasi, dan limitasi penelitian ini, peneliti merumuskan rekomendasi tindak lanjut yang lebih operasional sebagai berikut:

1. Rekomendasi bagi Yayasan dan Sekolah

- a. Menyusun program pelatihan adaptasi kebijakan dan kurikulum secara berkala (minimal dua kali per tahun ajaran) bagi seluruh guru.
- b. Mengalokasikan anggaran untuk kegiatan yang memperkuat *sense of belonging*, seperti kegiatan kebersamaan guru, program mentoring guru baru, dan sistem penghargaan atas kontribusi guru.

2. Rekomendasi bagi Kepala Sekolah

- a. Membentuk forum musyawarah guru secara rutin sebagai wadah pelibatan guru dalam pengambilan keputusan sekolah.
- b. Menerapkan sistem pembinaan berbasis pendampingan (coaching), bukan semata pengawasan, agar kepatuhan guru tumbuh secara sukarela dan berkelanjutan.

3. Rekomendasi bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, dan sistem kompensasi ke dalam model

penelitian.

- b. Menggunakan desain penelitian longitudinal atau mixed methods serta memperluas populasi penelitian ke jenjang pendidikan lain atau sekolah negeri untuk meningkatkan generalisasi hasil.