

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis mengenai "Pengaruh Servant Leadership dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi: Suatu Studi Pada Rumah Sakit 'X' Jakarta", peneliti menyimpulkan hal berikut:

1. Kepemimpinan *servant leadership* memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit 'X' Jakarta. Dengan kata lain, semakin baik penerapan model kepemimpinan *servant leadership* secara konsisten, maka tingkat komitmen organisasi akan meningkat.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Semakin kuat penerapan budaya organisasi di rumah sakit 'X', maka tingkat komitmen organisasi juga akan meningkat.
3. Kepemimpinan *servant leadership* memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti, semakin tinggi tingkat penerapan model kepemimpinan *servant leadership* di rumah sakit 'X', maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit 'X'. Oleh karena itu, diperlukan upaya penguatan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5. Komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit 'X'. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
6. Kepemimpinan *servant leadership* memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi di rumah sakit 'X'. Semakin tinggi tingkat penerapan kepemimpinan *servant leadership* dan mendorong komitmen organisasi yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan kata lain, keberhasilan implementasi *servant leadership* dan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
7. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit 'X'. Namun, budaya organisasi memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Semakin kuat penerapan budaya organisasi, maka tingkat komitmen organisasi akan meningkat, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

5.2 Implikasi

Pada rumah sakit 'X' Jakarta mempunyai implikasi untuk peningkatan kinerja karyawan dan dapat dilakukan usaha dengan penjelasan berikut :

Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan *servant leadership* memiliki dampak yang besar terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, aspek *servant leadership* yang paling tinggi nilainya

adalah " Pemimpin saya mengutamakan pengembangan karir saya", sedangkan aspek utama dalam komitmen organisasi adalah "Alasan utama saya terus bekerja untuk organisasi ini adalah keyakinan saya akan pentingnya loyalitas, sehingga saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap setia." Artinya, pemimpin rumah sakit 'X' mengutamakan pengembangan karir karyawannya. Dengan adanya kepedulian pemimpin dalam mengutamakan pengembangan karir karyawan. Hal ini mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi rumah sakit 'X' dan bekerja lebih baik karena mereka merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap setia, menyadari pentingnya loyalitas..

Budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa aspek terpenting dari budaya organisasi adalah "Organisasi memberikan kepada saya informasi mengenai rancangan rencana proses pembelajaran secara rinci." Di sisi lain, aspek utama dari komitmen organisasi adalah "Alasan utama saya terus bekerja untuk organisasi ini adalah keyakinan saya akan pentingnya loyalitas, sehingga saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap setia". Ini berarti bahwa penyediaan informasi yang rinci tentang perencanaan proses pembelajaran oleh organisasi membantu karyawan merasa jelas dan nyaman dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini juga dapat menjadi salah satu alasan utama mengapa karyawan di rumah sakit 'X' memilih untuk tetap di organisasi ini dan merasa berkewajiban untuk berkontribusi dengan setia.

Kepemimpinan berbasis pelayanan memiliki pengaruh positif dan signifikan langsung pada kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

aspek paling signifikan dari *servant leadership* adalah "Pemimpin saya tidak akan mengorbankan prinsip-prinsip etika untuk mencapai kesuksesan." Di sisi lain, indikator tertinggi dari kinerja karyawan adalah "Karyawan menunjukkan komitmen, dedikasi, dan kemampuan untuk mengemban tanggung jawab." Ini berarti bahwa ketika pemimpin selalu memprioritaskan prinsip etika, karyawan akan terpengaruh dalam komitmen, dedikasi, dan tanggung jawab mereka dalam pekerjaan. Hal ini terkait dengan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas mereka untuk mencapai kinerja yang optimal, yang pada gilirannya dapat mendukung perkembangan karier.

Budaya organisasi berpengaruh langsung tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan indikator hasil penelitian yang mempunyai nilai tertinggi variabel budaya organisasi adalah "Keputusan organisasi diperhitungkan dari hasil kerja saya" dan indikator tertinggi dari variabel kinerja karyawan adalah "Karyawan melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang ditentukan." Artinya bahwa dengan adanya informasi yang jelas dan rinci karyawan akan melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan kebijakan dan prosedur. Hal ini bisa menjadi satu acuan variabel yang akan diteliti oleh peneliti yang lainnya.

Komitmen organisasi berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan indikator hasil penelitian yang mempunyai nilai tertinggi variabel komitmen organisasi adalah "Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk organisasi ini adalah karena saya percaya bahwa loyalitas itu penting dan oleh karena itu saya merasakan kewajiban moral untuk tetap tinggal" dan

indikator tertinggi dari variabel kinerja karyawan adalah: "Karyawan melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang ditentukan". Artinya bahwa karyawan mempunyai rasa percaya pada organisasi dan loyalitas itu adalah sesuatu hal yang penting sehingga mendorong karyawan untuk bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan,

Pemimpin yang menerapkan pendekatan pelayanan berpengaruh secara tidak langsung positif terhadap kinerja anggota tim di rumah sakit 'X', melalui peningkatan komitmen terhadap organisasi. Model kepemimpinan berbasis pelayanan dianggap mempengaruhi performa karyawan melalui komitmen mereka terhadap organisasi, karena pemimpin yang menerapkan model pelayanan menjadi contoh bagi karyawan, mendorong mereka untuk mengikuti arahan dan teladan dari pemimpin. Karyawan mengamati pemimpin mereka sebagai inspirasi atau teladan, yang memotivasi mereka untuk menjalankan tugas dengan baik. Hal ini akan menghasilkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi, menunjukkan bahwa penerapan model kepemimpinan berbasis pelayanan berkontribusi pada peningkatan performa karyawan.

Budaya organisasi memiliki dampak positif tidak langsung pada kinerja karyawan di rumah sakit 'X', dengan komitmen organisasi berperan sebagai mediator. Budaya organisasi dianggap memengaruhi performa karyawan melalui komitmen mereka terhadap organisasi. Penguatan budaya organisasi dianggap mendorong karyawan rumah sakit 'X' untuk mengadopsi kebiasaan-kebiasaan positif dalam bekerja. Dengan adopsi kebiasaan positif ini, komitmen karyawan

terhadap organisasi akan semakin kuat, menyimpulkan bahwa penguatan budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan performa karyawan melalui komitmen organisasi.

5.3 Saran

Berdasarkan simpulan yang dihasilkan dari penelitian yang dilakukan di rumah sakit 'X', berikut adalah rekomendasi yang dapat diajukan dalam penelitian ini:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata terendah pada variabel kinerja karyawan adalah pernyataan "Karyawan memiliki keinginan dan kesiapan untuk bekerja di luar jam kerja resmi." Hal ini mengindikasikan rendahnya tingkat loyalitas karyawan terhadap rumah sakit 'X'. Oleh karena itu, diperlukan komitmen yang tinggi dari karyawan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai kinerja yang optimal.
2. Temuan penelitian menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata terendah pada variabel komitmen organisasi adalah pernyataan "Saya senang menghabiskan sisa karier saya bersama organisasi ini." Hal ini menunjukkan bahwa karyawan rumah sakit 'X' masih memiliki keraguan terhadap organisasi dalam menjalankan pekerjaan mereka. Diperlukan usaha untuk menyampaikan tujuan dan strategi organisasi secara jelas kepada karyawan, mendorong kreativitas karyawan, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata terendah pada variabel *servant leadership* adalah pernyataan "Pemimpin saya mengutamakan kepentingan saya di atas kepentingannya sendiri." Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin rumah sakit 'X' belum sepenuhnya memprioritaskan kepentingan karyawan di atas kepentingan pribadi mereka sendiri. Oleh karena itu, diperlukan tingkat kepedulian yang lebih tinggi dari para pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinan mereka untuk memimpin unit atau departemen.
4. Berdasarkan hasil penelitian ini, pernyataan dengan nilai rata-rata terendah pada variabel budaya organisasi adalah "Saya memiliki dorongan untuk meraih prestasi di dalam organisasi." Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di rumah sakit 'X' cenderung melakukan tugas-tugas rutin tanpa adanya dorongan untuk mencapai prestasi. Oleh karena itu, disarankan untuk mendorong kompetisi dan memberikan tantangan kepada karyawan dengan memberikan penghargaan jika berhasil melewati tantangan tersebut. Hal ini bertujuan untuk memotivasi karyawan dan menumbuhkan rasa kompetitif dalam mencapai kesuksesan.