

Bab V

Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti berusaha menarik beberapa kesimpulan pada bab sebelumnya, yakni sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa terdapat adanya pengaruh *servant leadership* terhadap kepuasan kerja sebesar 26.3%, sedangkan sisanya sebesar 73.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Uraian dimensi *servant leadership* dijabarkan sebagai berikut:
 - f) Pada dimensi panggilan untuk melayani, pemimpin cukup dalam melayani karyawannya, hal ini terbukti dari nilai mean yang moderat (3.069433)
 - g) Pada dimensi penyembuhan emosional, pemimpin dianggap kurang menjadi pendengar yang baik dan kurang berempati terhadap masalah yang dihadapi karyawan, hal ini didukung dari nilai mean sebesar 2.78125
 - h) Pada dimensi kebijaksanaan, pemimpin dianggap bijak dalam mengambil isyarat dari lingkungan dan memahami pengertian, dapat merasakan di seluruh fungsi dan mengaturnya. Hal ini didukung dengan nilai mean sebesar 3.68334
 - i) Pada bagian persuasif, pemimpin cukup persuasif dalam mendorong orang lain untuk memvisualisasikan masa depan organisasi dengan yakin, memberikan alasan untuk mendapatkan orang lain untuk mendapatkan sesuatu. Hal ini didukung dari nilai mean sebesar 3.125.

j) Pada dimensi kepengurusan organisasi, pemimpin membuat kontribusi positif kepada masyarakat melalui pengembangan masyarakat, program, penjangkauan, mampu mengambil tanggung jawab atas kesejahteraan masyarakat dan membuat yakin bahwa strategi dan keputusan yang dilakukan mencerminkan komitmen untuk memberikan kembali dan pergi kepada hal yang lebih baik daripada yang didasarkan. Hal ini didukung dengan nilai mean sebesar 3.45416.

5.2 Implikasi Manajerial

Pemimpin sebaiknya menjadi pendengar yang baik dan berempati terhadap masalah yang dihadapi karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan meluangkan waktu untuk membangun hubungan dengan karyawan, misalnya dengan makan siang bersama, diskusi informal, dan berolahraga bersama. Pemimpin juga dapat diharapkan dapat mendengarkan masalah yang dihadapi dan memberi saran atau solusi yang terbaik atas setiap masalah pekerjaan karyawan. Dengan demikian karyawan akan merasa puas dan dihargai sebagai karyawan, komitmen dan kualitas kerja karyawanpun akan meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran

1. Jumlah responden yang kecil. Hal ini terjadi karena secara total jumlah dosen pada objek penelitian ini relatif sedikit. Oleh karena itu diharapkan penelitian selanjutnya dilakukan pada skala yang lebih besar.
2. Peneliti hanya mengukur pengaruh *servant leadership* pada satu variabel saja yaitu kepuasan kerja. Oleh karena itu pada penelitian selanjutnya diharapkan *servant leadership* dihubungkan dengan beberapa variabel.