

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Dari berbagai hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan bahwa *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*), sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hal ini memperkuat berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, baik yang dilakukan di Indonesia maupun luar Indonesia, pada berbagai macam objek dan subjek penelitian; sekaligus konsisten dengan berbagai teori yang pernah dikemukakan dan dikembangkan sebelumnya; seperti riset yang pernah dilakukan oleh Saragih, dkk (2016), Damara (2015), Colee (2013), Setiawan (2011), Siallagan (2011), Handoyo (2010), Darwish & Nusairat (2008), Amadeo (2008), Washington (2007) serta Lantu (2007). Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa *Servant Leadership* secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi, *Servant Leadership* sangat cocok digunakan untuk menghasilkan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Tenaga Kependidikan Tetap di Universitas Kristen Maranatha.

5.2 Implikasi Manajerial

Dari berbagai hasil penelitian yang telah dibahas pada bagian sebelumnya, maka peneliti mamaparkan beberapa implikasi yang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Adapun implikasi penelitian ini bagi pihak Universitas Kristen Maranatha sebagai berikut:

1. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari *Servant Leadership* terhadap kepuasan kerja. Peneliti menyimpulkan bahwa pemimpin yang dapat menghargai karyawannya, memberi peluang untuk maju, mendukung karyawannya dalam setiap keadaan, memberi teladan yang baik, memiliki visi ke depan, sehingga mengetahui ke arah mana akan membawa karyawannya, dapat berbagi kepemimpinan dengan memberi kepercayaan penuh pada karyawannya, akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Untuk itu, semakin banyak pemimpin turun tangan dan membantu karyawan, semakin tinggi rasa simpatik dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Ciri khas gaya *Servant Leadership* yang berbagi kepemimpinan, dalam artian memberi kesempatan karyawannya untuk dapat mengambil keputusan teknis yang sesuai dengan peraturan, menimbulkan rasa dihargai dan pekerjaan dan keberadaannya menjadi penting. Kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri merupakan dua teratas dari kebutuhan manusia menurut teori kebutuhan Maslow.
2. Berkaitan dengan hal tersebut, maka peneliti menyarankan pihak Universitas Kristen Maranatha dapat mempertahankan dan meningkatkan penerapan *Servant Leadership* jika ingin memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya sehingga karyawannya dapat memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

5.3 Keterbatasan dan Saran Bagi Penelitian Mendatang

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari beberapa keterbatasan, sehingga peneliti menyertakan pula saran yang perlu diperhatikan pada penelitian mendatang/*future research*, sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan bagi Tenaga Kependidikan Tetap yang terdiri dari Tenaga Administrasi dan Tenaga Kerumahtanggaan, sedangkan di Universitas Kristen Maranatha terdapat satu kelompok karyawan lagi, yaitu Tenaga Pendidik, yaitu para Dosen yang tentunya memiliki karakteristik tersendiri. Hal ini merupakan kelemahan dari penelitian ini, sehingga tidak dapat mewakili keseluruhan karyawan di Universitas Kristen Maranatha. Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya lebih mencapai seluruh jenis ketenagaan, yaitu seluruh karyawan di Universitas Kristen Maranatha, termasuk Dosen.
2. Penelitian ini dilaksanakan pada masa Ujian Tengah Semester Ganjil 2016/2017, ketika kebanyakan Tenaga Kependidikan memiliki tingkat kesibukan yang cukup padat, sehingga respon yang peneliti dapatkan kurang kondusif untuk mendapatkan jumlah responden yang dibutuhkan secara cepat. Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat dilaksanakan setelah masa perubahan kontrak kredit mahasiswa selesai diproses. Tidak dilakukan di masa akhir semester, atau awal semester baru, sehingga tingkat kesediaan mereka sebagai objek dan subjek penelitian akan lebih baik.
3. Penelitian ini hanya dilakukan di satu universitas saja. Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya sebaiknya dapat dilakukan di universitas lain agar mendapatkan gambaran hasil penelitian yang lebih komperhensif.
4. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan lain yang mungkin saja terjadi di luar kemampuan dan kemauan dari peneliti sehingga dapat memengaruhi hasil penelitian ini. Peneliti menyarankan perlu dilakukan pengembangan dari penelitian ini agar diperoleh hasil yang lebih layak atau

hasil penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian selanjutnya; misalnya perluasan objek penelitian selanjutnya yang dilakukan pada sektor lain, contohnya sektor bisnis (seperti industri manufaktur atau industri jasa lainnya) untuk pelaksanaan penelitian dengan lebih baik di masa yang akan datang.

