

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian untuk melihat pengaruh *servant leadership* dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* di Lembaga Pendidikan “XYZ”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Servant leadership* yang diterapkan oleh para pemimpin di Lembaga Pendidikan “XYZ” tergolong berada pada kategori cukup. Rata-rata skor yang didapat untuk dimensi *Altruistic Calling* berada pada kategori cukup, rata-rata skor yang didapat untuk dimensi *Emotional Healing* berada pada kategori cukup, rata-rata skor yang didapat untuk dimensi *Wisdom* berada pada kategori tinggi, rata-rata skor yang didapat untuk dimensi *Persuasive Mapping* berada pada kategori cukup, rata-rata skor yang didapat untuk dimensi *Organizational Stewardship* berada pada kategori tinggi. Secara keseluruhan rata-rata skor yang didapat untuk semua dimensi *servant leadership* yaitu: *Altruistic Calling*, *Emotional Healing*, *Wisdom*, *Persuasive Mapping*, dan *Organizational Stewardship* memiliki nilai indeks yang berada pada kategori cukup.
2. Budaya organisasi yang terbentuk pada karyawan Lembaga Pendidikan “XYZ” tergolong berada pada kategori tinggi (kuat). Rata-rata skor yang didapat untuk dimensi *Involvement* berada pada kategori tinggi, rata-rata skor yang didapat untuk dimensi *Consistency* berada pada kategori tinggi, rata-rata

skor yang didapat untuk dimensi *Adaptability* berada pada kategori tinggi, rata-rata skor yang didapat untuk dimensi *Mission* berada pada kategori cukup. Secara keseluruhan rata-rata skor yang didapat untuk semua dimensi budaya organisasi yaitu: *Involvement*, *Consistency*, *Adaptability*, dan *Mission* memiliki nilai indeks yang berada pada kategori tinggi (kuat).

3. *Employee engagement* yang terbentuk pada karyawan Lembaga Pendidikan “XYZ” tergolong berada pada kategori tinggi (kuat). Rata-rata skor yang didapat untuk dimensi *Vigor* berada pada kategori tinggi, rata-rata skor yang didapat untuk dimensi *Dedication* berada pada kategori tinggi, rata-rata skor yang didapat untuk dimensi *Absorption* berada pada kategori cukup. Secara keseluruhan rata-rata skor yang didapat untuk semua dimensi *employee engagement* yaitu: *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption* memiliki nilai indeks yang berada pada kategori tinggi (kuat).
4. *Servant leadership* dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Secara simultan besarnya pengaruh *servant leadership* dan budaya organisasi sebesar 17.00% terhadap *employee engagement* di Lembaga Pendidikan “XYZ”. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Namun apabila dilihat secara parsial, *servant leadership* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*. Sedangkan hanya budaya organisasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di Lembaga Pendidikan “XYZ”. Secara parsial, pengaruh *servant leadership* dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* adalah sebagai berikut:

- *Servant leadership* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, sehingga semakin tinggi (kuat) *servant leadership* yang dipraktekkan oleh para pimpinan, maka *employee engagement* di Lembaga Pendidikan “XYZ” akan semakin rendah (lemah).
- Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, sehingga semakin tinggi (kuat) budaya organisasi yang terbentuk, maka *employee engagement* di Lembaga Pendidikan “XYZ” akan semakin tinggi (kuat).

6.2 Saran

Beberapa saran yang dapat diterapkan terkait dengan hasil penelitian ini antara lain:

1. *Servant leadership* yang dipraktekkan di Lembaga Pendidikan “XYZ” tergolong cukup. Tetapi meskipun *servant leadership* tergolong cukup namun tidak memengaruhi karyawan administrasi di Lembaga Pendidikan “XYZ” akan merasa *engaged*. Maka dari itu disarankan untuk Lembaga Pendidikan “XYZ” sebaiknya menggali lebih dalam mengenai tipe kepemimpinan yang benar-benar diharapkan oleh para karyawan agar mereka merasa *engaged* terhadap Lembaga Pendidikan “XYZ”.
2. Budaya organisasi yang terbentuk di Lembaga Pendidikan “XYZ” tergolong kuat (tinggi) dalam membentuk karyawan agar merasa *engaged* terhadap tempat maupun bagian mereka bekerja. Meskipun budaya organisasi di

Lembaga Pendidikan “XYZ” tergolong kuat (tinggi) namun dimensi *Mission* dirasa belum optimal dan tergolong pada kategori cukup. Dimensi *Mission* menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi. Maka dari itu disarankan kepada pihak Lembaga Pendidikan “XYZ” untuk lebih dapat menjelaskan norma-norma yang berlaku, nilai-nilai inti yang dianut oleh organisasi, dan filosofi yang dianut kepada karyawan Lembaga Pendidikan “XYZ”. Dengan penjelasan tersebut diharapkan para karyawan dapat merasa bahwa organisasi ini merupakan bagian hidup mereka dan menumbuhkan rasa *engaged* yang kuat.

3. *Employee engagement* harus selalu diperhatikan oleh suatu perusahaan. Meskipun secara keseluruhan *employee engagement* berada dalam kategori kuat (tinggi) namun dimensi *Absorption* dirasa belum optimal dan tergolong pada kategori cukup. Dimensi *Absorption* menunjukkan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat, individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan, dan merasa tenggelam dalam pekerjaan. Maka dari itu disarankan kepada pihak Lembaga Pendidikan “XYZ” untuk dapat menempatkan karyawan di bagian yang sesuai dengan bakat dan keterampilan yang dimilikinya. Sehingga karyawan akan merasakan kesenangan dan kenyamanan ketika bekerja serta tumbuh rasa *engaged* dari dalam diri karyawan itu sendiri.

4. Penelitian ini hanya mengidentifikasi *servant leadership* dan budaya organisasi yang memengaruhi *employee engagement*. Selanjutnya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai *employee engagement* dengan menggunakan faktor-faktor lain. Misalnya: kompensasi, pengembangan karir, *turnover intention*, komitmen organisasi, status/pengakuan, yang diduga dapat memengaruhi *employee engagement*, sehingga didapat informasi yang lebih banyak dan bervariasi akan faktor-faktor yang dapat memengaruhi *employee engagement* di Lembaga Pendidikan “XYZ”.

