

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil Penelitian tentang pengaruh *Servant Leadership* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga kependidikan di Universitas “X”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan penerapan *Servant Leadership* sebagai model kepemimpinan yang diterapkan di Universitas “X” berada dalam kategori tinggi, namun masih terdapat beberapa catatan yang perlu diperhatikan oleh pihak Universitas yaitu pada dimensi *transcendental spirituality* yaitu kesadaran tenaga kependidikan untuk memiliki suatu keyakinan batin bahwa ada sesuatu atau di luar diri selain pencapaian materi yang harus dicapai dalam bekerja.
2. Kepuasan kerja yang terdapat di Universitas “X” berdasarkan hasil rekapitulasi data berada dalam kategori yang cukup, beberapa catatan yang perlu diperhatikan oleh pihak universitas diantaranya pada dimensi kesempatan promosi dan gaji, dimana masih terdapat tenaga kependidikan yang merasa bahwa gaji ataupun upah yang diperoleh saat ini masih belum sesuai dengan tingkat pendidikan yang mereka miliki. Dilihat dari aspek kesempatan promosi, tenaga kependidikan merasa bahwa Universitas belum memiliki jenjang karir yang jelas dan juga

belum mengoptimalkan program pengembangan diri yang sesuai bagi tenaga kependidikan.

3. *Organizational Citizenship Behavior* pada Universitas “X” berdasarkan data responden memiliki nilai yang berada pada kategori tinggi, namun demikian terdapat beberapa hal yang perlu menjadi catatan yaitu pada dimensi *conscientiousness* dan *civic virtue*, dimana masih terdapat tenaga kependidikan yang belum menunjukkan sikap untuk bekerja melebihi dari yang diharapkan perusahaan serta masih terdapat tenaga kependidikan yang belum menunjukkan tanggungjawab untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.
4. Terdapat pengaruh secara simultan dari *servant leadership* dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga kependidikan di Universitas “X” sebesar 44,5% dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel ($27,895 > 3,98$) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel *servant leadership* terhadap *Organizational citizenship behavior*, hal ini dapat terlihat dari nilai t hitung $> t$ tabel ($6,168 > 2,00$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan nilai t hitung yang positif, pengaruh yang terjadi adalah positif, yang artinya semakin kuat *servant leadership* maka semakin tinggi juga *organizational citizenship behavior* pada tenaga kependidikan Universitas “X”, namun demikian tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari kepuasan kerja terhadap *Organizational citizenship behavior*, hal ini dapat terlihat dari nilai t hitung $< t$ tabel ($-1,105 <$

2,00) dengan nilai signifikansi $0,273 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.

6.2 Saran

6.2.1 Saran Bagi Universitas

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, terdapat beberapa item dalam *servant leadership*, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* yang perlu lebih ditingkatkan lagi, diantaranya :

1. Peneliti menemukan pada variabel *servant leadership* belum sepenuhnya optimal pada dimensi *transcendental spirituality* yaitu kesadaran tenaga kependidikan untuk menghayati makna yang lebih tinggi dari sekedar kepentingan diri dan kelompok dalam menjalankan pekerjaannya, dengan melihat bahwa *servant leadership* merupakan model kepemimpinan yang diharapkan dapat diimplementasikan di lingkungan kerja Universitas "X" maka konsep *servant leadership* perlu diturunkan kedalam bentuk pelatihan yang mengintegrasikan antara konsep *servant leadership* dan juga spiritualitas agar tenaga kependidikan mampu memaknai pekerjaannya lebih dari sekedar upaya pemenuhan materi.
2. Kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh tenaga kependidikan Universitas "X" berada pada kategori cukup, beberapa hal yang masih perlu mendapatkan perhatian diantaranya pada dimensi gaji dan kesempatan promosi, Universitas diharapkan dapat memfasilitasi *career path* yang lebih jelas melalui pelaksanaan metode *assessment* yang kredibel dan transparan hal ini perlu dilakukan sebagai upaya pemenuhan rasa keadilan bagi setiap tenaga kependidikan dalam

memperoleh kesempatan promosi. Upaya pengembangan diri bagi tenaga kependidikan juga perlu untuk ditingkatkan, Universitas dapat melakukan *training need analysis* untuk kemudian dapat menentukan pelatihan yang tepat sasaran bagi pengembangan diri tenaga kependidikan. Universitas juga dapat melakukan analisa beban kerja agar dalam penentuan kompensasi yang nantinya diterima oleh tenaga kependidikan dapat lebih disesuaikan dengan tingkat pendidikan dengan tetap mempertimbangkan kesesuaian tugas dan tanggungjawabnya masing-masing.

3. Pihak Universitas diharapkan dapat mengembangkan *organizational citizenship behavior* terutama pada dimensi *conscientiousness* dan *civic virtue* dengan cara mendorong karyawan mengerjakan tugas dengan teliti, terorganisir dan bertanggungjawab terhadap tugas dan tanggungjawabnya, selain itu pimpinan di unit-unit terkait diharapkan mampu mendorong tenaga kependidikan untuk melakukan pengawasan terkait penyelesaian tugas agar tidak terjadi pelambanan kerja serta mendorong tingkat partisipasi tenaga kependidikan untuk mengikuti dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan ataupun kegiatan yang diselenggarakan oleh Universitas.

6.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti menyarankan kepada para peneliti selanjutnya melakukan penelitian dengan jumlah sampel yang lebih banyak lagi, sehingga data yang terkumpul diharapkan dapat digeneralisasi dengan lebih baik, dengan demikian diharapkan

hasil penelitian yang dibuat oleh peneliti selanjutnya dapat menggambarkan kecenderungan dari setiap variabel yang lebih akurat.

2. Peneliti menyarankan kepada para peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor diluar variabel yang diteliti seperti penggunaan varibel motivasi, kinerja atau teori kepemimpinan model lainnya.

