

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN DAN SARAN

Dalam bab terakhir ini akan dibahas mengenai kesimpulan, implikasi dan saran bagi perusahaan serta keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian mendatang.

5.1. Simpulan

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian-penelitian serupa sebelumnya yang dilakukan oleh Vondey (2011) dan Margaretha & Prasetyo (2012). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak *servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior*, kecocokan orang-organisasi, dan identifikasi organisasi.

Dari analisis regresi sederhana dan MRA yang dilakukan di radio Ardan Group dengan jumlah populasi sebanyak 134 orang yang terdiri dari radio Ardan, radio B, radio Cakra dan Ardan group maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. *Servant leadership* memiliki hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 16,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
2. *Servant leadership* memiliki hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimoderasi

oleh kecocokan orang-organisasi sebesar 26,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

3. *Servant leadership* memiliki hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimoderasi oleh identifikasi organisasi sebesar 22,9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2 Implikasi Manajerial

Pemimpin pada perusahaan tersebut sudah dinilai cukup melayani para pengikutnya dan membuat para pengikutnya secara sadar mengikuti budaya yang ditanamkan oleh para pemimpin mereka terlihat dari adanya hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan antara *servant leadership* dengan *organizational citizenship behavior* sebesar 16,5%, *servant leadership* dengan *organizational citizenship behavior* yang dimoderasi oleh kecocokan orang-organisasi sebesar 26,5% serta *servant leadership* dengan *organizational citizenship behavior* yang dimoderasi oleh identifikasi organisasi sebesar 22,9% dengan demikian para pemimpin dalam perusahaan Ardan group haruslah membuat seluruh karyawan merasa bahwa menjadi bagian anggota dari perusahaan tersebut sehingga mereka akan merasa terikat secara emosional dan dapat melakukan suatu tugas dan tanggung jawab yang bukan bagiannya dengan cara:

- Para pemimpin lebih menunjukkan kepeduliannya pada karyawan lainnya, sehingga para karyawan merasa penting dan diperlukan dalam kelangsungan

organisasi, seperti halnya menjenguk karyawan yang sedang sakit. Hal ini merupakan wujud implementasi dari kasih sayang seorang pemimpin terhadap karyawannya.

- Para pemimpin diharapkan mau mendengarkan segala ide/saran/aspirasi seluruh karyawan pada saat rapat mingguan dan memutuskan mana yang terbaik untuk diterapkan guna meningkatkan kemajuan organisasi di masa yang akan datang.
- Para pemimpin dengan rendah hati dan tulus memberikan apresiasi pada seluruh karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dengan cara memberikan pujian atau *reward*.
- Para pemimpin menjaga kepercayaan dan nama baiknya sebagai seorang pemimpin melalui sikap dan perilaku yang tidak membuat karyawan kehilangan kepercayaan atas dirinya, seperti halnya pada saat evaluasi kinerja para pemimpin tersebut lebih objektif dalam menilai karyawannya bukan karena kenal dekat secara pribadi dengan karyawan tersebut melainkan karena kinerja yang baik sehingga mendapat apresiasi dan penilaian yang baik pula.
- Para pemimpin membuat para karyawan mencintai dan mengenal organisasinya sehingga ada keterikatan emosional yang membuat mereka semangat untuk bekerja di perusahaan, seperti halnya pada saat karyawan tersebut bertemu dengan orang diluar perusahaan maka dengan bangga karyawan tersebut menceritakan kebaikan perusahaan.

5.3 Keterbatasan dan Saran

Beberapa keterbatasan penelitian ini beserta saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu :

- Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel dependen, yaitu *organizational citizenship behavior*. Agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik, maka perlu ditambahkan variabel dependen lainnya seperti kepuasan kerja, motivasi kerja atau kinerja karyawan.
- Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan membandingkan gaya kepemimpinan *servant leadership* dengan gaya kepemimpinan lainnya, agar dapat melihat dampak terhadap *organizational citizenship behavior* dengan gaya kepemimpinan lainnya.
- Hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan karena peneliti hanya meneliti di Ardan group Bandung saja.