

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Simpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap kepuasan kerja dengan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi pada Rumah Sakit Pertamina Cirebon. Berdasarkan hasil analisis sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

5. *Servant leadership* berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik pada Rumah Sakit Pertamina Cirebon, yang berarti bahwa semakin baik penerapan konsep *servant leadership* maka motivasi intrinsik yang ada dalam diri pekerja atau karyawan semakin tinggi.
6. *Servant leadership* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Pertamina Cirebon, yang berarti bahwa semakin baik penerapan konsep *servant leadership*, maka kepuasan kerja semakin tinggi.
7. Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Pertamina Cirebon, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik pekerja atau karyawan maka kepuasan kerja semakin tinggi.
8. Motivasi intrinsik memediasi pengaruh variabel *servant leadership* terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Pertamina Cirebon, yang

berarti bahwa motivasi intrinsik menjadi variabel yang memperkuat pengaruh *servant leadership* terhadap kepuasan kerja.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam rangka mengenalkan dan menerapkan konsep kepemimpinan *servant leadership* yang cukup relevan bagi sebuah perusahaan jasa pelayanan kesehatan seperti Rumah Sakit Pertamina Cirebon. Seorang pemimpin yang menerapkan konsep *servant leadership* melalui sikap belas kasih dan kepedulian terhadap bawahan dapat menumbuhkan motivasi intrinsik dalam diri karyawan atau bawahan, selanjutnya dengan motivasi intrinsik pada seorang karyawan dapat menumbuhkan dorongan yang positif terhadap pekerjaannya sehingga terjadi peningkatan kinerja, dengan demikian semakin baik kinerja yang diperoleh maka akan memberikan dampak yang positif pada karyawan melalui pekerjaannya sehingga pada akhirnya pekerja atau karyawan tersebut akan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Harapannya adalah apabila pekerja atau karyawan merasa puas dengan seorang pemimpin yang melayani, maka akan berdampak positif terhadap pelayanan yang diberikan terhadap klien dalam hal ini pasien yaitu tercapainya kepuasan pasien. Selain *servant leadership* motivasi intrinsik juga mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, oleh karena itu

perusahaan perlu melakukan upaya-upaya untuk mengembangkan *servant leadership* dan motivasi intrinsik, yaitu sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pelatihan kepemimpinan secara berkala pada seluruh pimpinan dari setiap lini dalam perusahaan dengan mengenalkan konsep *servant leadership* yang diharapkan upaya tersebut dapat memperbaiki kualitas kepemimpinan yang secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan kerja pada seluruh pekerja atau karyawan di Rumah Sakit Pertamina Cirebon.
2. Pelaksanaan *coaching* oleh para pemimpin pada setiap bagian di perusahaan rangka untuk menumbuhkan motivasi intrinsik pada seluruh pekerja atau karyawan melalui :
  - a. Menumbuhkan keyakinan dalam diri setiap pekerja atau karyawan bahwa seseorang bisa berubah dan mencapai hasil yang optimal.
  - b. Menumbuhkan keyakinan dan keberanian untuk melakukan tindakan-tindakan ke arah tujuan positif yang berhubungan dengan pekerjaannya.
  - c. Menumbuhkan rasa memiliki, akuntabilitas dan komitmen yang kuat.
  - d. Menanamkan perspektif yang baru tentang pekerjaannya.

### C. Keterbatasan

Evaluasi atas hasil penelitian ini mempertimbangkan keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian, antara lain :

1. Pengisian kuesioner dirasa kurang maksimal karena dilakukan disela-sela jam kerja, sehingga yang dikhawatirkan adalah jawaban yang diberikan kurang obyektif sebab adanya kondisi yang berbeda antar satu responden dengan responden lainnya yang dipengaruhi oleh kondisi beban pekerjaan yang berbeda saat itu dan hal ini sangat mempengaruhi suasana hati responden.
2. Ada item pertanyaan dari variabel penelitian yang dalam pengukurannya menggunakan *self rating* atau *self assessment* yaitu penilaian terhadap dirinya sendiri. Dikhawatirkan dalam pengukuran ini ada kecenderungan responden tersebut memberikan nilai atau jawaban baik pada dirinya sendiri (*leniency bias*), hal ini wajar karena menyangkut kepentingan dan subyektifitas diri.

### D. Saran

Penelitian ini masih jauh dari sempurna, sehingga diharapkan untuk penelitian-penelitian selanjutnya perlu dipertimbangkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan agar dapat dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis, agar dapat memberikan justifikasi lebih kuat pada hasil akhir yang didapat dari penelitian.

2. Tidak menutup kemungkinan akan memberikan hasil yang berbeda jika waktu pada proses pengisian kuesioner dilakukan pada waktu dan kondisi yang sama pada masing-masing responden, sehingga bias yang terjadi dalam pengisian kuesioner bisa lebih diminimalisir karena dapat dijawab secara lebih obyektif.

