

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis (GKO) dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (GKP) terhadap Kinerja Individu (KI), dengan Komitmen Organisasi (KO) sebagai variabel mediasi di RS Wijayakusuma Purwokerto. Analisis statistik yang dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling Partial Least Squares* (SEM-PLS) dan *Sobel Test* menghasilkan kesimpulan terhadap masing-masing hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otokratis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu.
4. Komitmen organisasi memiliki peran mediasi penuh dalam menjembatani hubungan antara gaya kepemimpinan otokratis dan kinerja individu.
5. Komitmen organisasi terbukti berperan sebagai mediator parsial yang signifikan dalam hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif dan kinerja individu.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Teoritis

1. Diharapkan penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori kepemimpinan, khususnya dalam konteks gaya kepemimpinan otokratis dan partisipatif di lingkungan rumah sakit. Hasil penelitian ini mendukung temuan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memiliki dampak yang kuat terhadap komitmen organisasi, yang kemudian berpengaruh positif terhadap kinerja individu.
2. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja individu. Penelitian ini menegaskan bahwa komitmen organisasi tidak hanya berfungsi sebagai hasil dari gaya kepemimpinan, tetapi juga sebagai penghubung yang memperjelas mekanisme bagaimana kepemimpinan otokratis dan partisipatif dapat meningkatkan kinerja individu.
3. Model pengukuran kinerja individu yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat menjadi referensi bagi studi-studi selanjutnya yang mengkaji kinerja karyawan dalam berbagai sektor, khususnya di lingkungan organisasi yang memiliki dinamika tinggi, seperti rumah sakit.

5.2.2 Implikasi Praktis

1. Rekomendasi bagi Manajemen Rumah Sakit

Manajemen RS Wijayakusuma Purwokerto disarankan untuk mengimplementasikan gaya kepemimpinan partisipatif yang lebih inklusif dan kolaboratif. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, manajemen dapat memperkuat komitmen organisasi yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu. Praktik ini dapat diterapkan dalam proses perencanaan, pengelolaan tim, serta dalam penetapan kebijakan yang berkaitan dengan pelayanan kesehatan.

2. Peningkatan Program Pengembangan Kepemimpinan

Manajemen dapat merancang dan mengembangkan program pelatihan kepemimpinan yang fokus pada penguatan keterampilan dalam menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pemimpin dalam memberdayakan karyawan, mendengarkan masukan, serta menciptakan iklim kerja yang kolaboratif.

3. Optimalisasi Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam mendorong kinerja individu. Oleh karena itu, rumah sakit dapat merancang strategi penguatan komitmen organisasi dengan memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan, serta menciptakan program yang mendukung perkembangan karir dan kesejahteraan mereka. Hal ini dapat menciptakan ikatan yang lebih kuat antara karyawan dan rumah sakit, yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas layanan kesehatan.

4. Evaluasi dan Adaptasi Gaya Kepemimpinan dalam Menanggapi Tantangan Organisasi.

Manajemen RS Wijayakusuma perlu melakukan evaluasi berkala terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan di setiap unit. Penerapan gaya kepemimpinan partisipatif perlu disesuaikan dengan kebutuhan spesifik setiap unit atau departemen, terutama dalam situasi yang penuh tekanan atau dalam menghadapi perubahan lingkungan yang cepat. Diharapkan dengan melakukan penyesuaian gaya kepemimpinan, organisasi dapat menjaga keseimbangan antara pengambilan keputusan yang efisien dan partisipasi karyawan yang konstruktif.

5.3 Keterbatasan Penelitian Dan Rekomendasi

5.3.1 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan satu institusi militer, sehingga hasilnya sulit untuk menjadi kesimpulan secara umum ke rumah sakit lain. Selain itu, kompleksitas dan keberagaman tenaga kerja di RS Wijayakusuma Purwokerto menyulitkan pengumpulan data yang konsisten dan representatif. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan sampel lebih beragam dari berbagai jenis institusi guna meningkatkan validitas eksternal temuan.
2. Salah satu keterbatasan yang perlu dicermati dalam penelitian ini adalah karakteristik responden yang mayoritas memiliki masa kerja antara 1 hingga 5 tahun. Kondisi ini berpotensi mempengaruhi kedalaman persepsi dan pengalaman responden terhadap dinamika kepemimpinan serta komitmen organisasi, mengingat tingkat kematangan kerja dan keterikatan emosional

terhadap institusi seringkali berkembang seiring lamanya masa kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan responden dengan masa kerja yang lebih panjang guna memperoleh perspektif yang lebih matang dan representatif, serta memperkaya pemahaman mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja individu dalam jangka panjang.

5.3.2 Rekomendasi

1. Mengingat keterbatasan penelitian ini yang hanya dilakukan di satu rumah sakit dengan karakteristik militer, disarankan agar studi berikutnya melibatkan lebih banyak institusi kesehatan dengan latar belakang berbeda, baik rumah sakit umum, swasta, maupun daerah, untuk meningkatkan eksternal validitas dan generalisasi hasil penelitian.
2. Berdasarkan keterbatasan penelitian yang tidak mempertimbangkan faktor eksternal, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang mengintegrasikan variabel-variabel eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja individu, seperti kondisi sosial, beban kerja, atau faktor lingkungan. Penggabungan faktor-faktor tersebut dalam model penelitian akan memberikan gambaran yang lebih menyeluruh dan lebih mendalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja individu dalam berbagai konteks.
3. Mengingat mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja antara 1 hingga 5 tahun, yang dapat memengaruhi kedalaman pengalaman terhadap gaya kepemimpinan dan dinamika organisasi, maka penelitian lanjutan sebaiknya melibatkan karyawan dengan masa kerja yang lebih

panjang. Hal ini bertujuan untuk memperoleh *insight* yang lebih matang mengenai keterkaitan antara pengalaman kerja, komitmen, dan kinerja individu.

4. Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan otokratis dan partisipatif melalui variabel mediasi komitmen organisasi. Untuk memperluas model analisis, disarankan agar penelitian di masa mendatang menguji secara simultan baik pengaruh langsung maupun tidak langsung dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja individu.

