

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Hasil penelitian tentang pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasi pada Karyawan PT X Pekanbaru ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian H0 ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan *servant leadership* terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT X Pekanbaru dengan signifikansi sebesar .001 ( $p < .05$ ) dan memiliki pengaruh sebesar 9,4% dan sisanya komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Secara umum dapat diketahui bahwa gaya *servant leadership* yang dimiliki oleh pemimpin perusahaan berada pada kategori tinggi, artinya perilaku *servant leadership* yang ditunjukkan oleh pemimpin perusahaan baik dalam melayani karyawannya. Sementara, komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT X Pekanbaru berada pada kategori tinggi.

#### **5.2 Saran**

Terdapat beberapa saran metodologis dan praktis yang peneliti usulkan yang dijadikan sebagai pertimbangan terkait hasil penelitian.

##### **5.2.1 Saran Metodologis**

Pada penelitian ini saran metodologis sebagai berikut.

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan demografis, seperti status karyawan agar diketahui perbedaan tingkat komitmen

karyawan karyawan kontrak dan karyawan tetap.

2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan pengambilan data penelitian secara langsung ke perusahaan.

### 5.2.2 Saran Praktis

Pada penelitian ini saran praktis sebagai berikut.

1. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan mampu untuk meningkatkan komitmen organisasi dengan mengikuti sosialisasi dan *training* yang diadakan oleh perusahaan agar karyawan menjadi lebih produktif saat bekerja dan memiliki kinerja yang baik.

2. Bagi Perusahaan

Para pemimpin perusahaan diharapkan mampu untuk lebih meningkatkan perilaku *servant leadership*. Perusahaan dapat melakukan pelatihan terkait *leadership*, khususnya terkait gaya *servant leadership* kepada para pemimpin perusahaan. Perusahaan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan komitmen organisasinya melalui sosialisasi secara berkala, terutama yang berfokus pada komitmen normatif. Komitmen normatif berkaitan dengan rasa kewajiban karyawan terhadap perusahaan. Dalam meningkatkan komitmen normatif ini, perusahaan dapat mengadakan sosialisasi yang membahas aturan-aturan dan tujuan perusahaan kepada karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan terhadap kewajibannya sehingga karyawan mengerjakan tugas mereka lebih baik lagi demi

mencapai *goals* yang dimilikim oleh perusahaan.

