

BAB V

PENUTUP

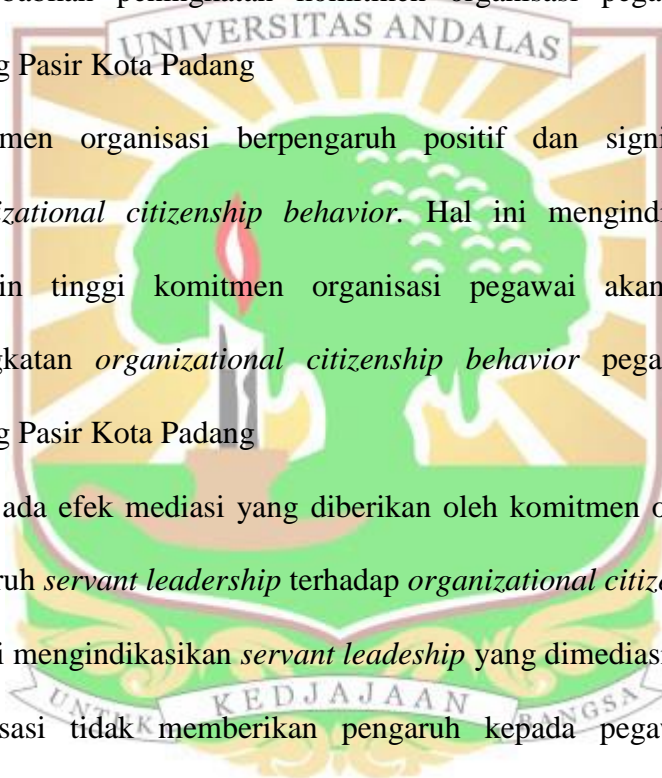
5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan 4 variabel yaitu *servant leadership*, kepribadian dan *organizational citizenship behavior* serta komitmen organisasi sebagai variabel intervening atau mediasi. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai Puskesmas Padang Pasir Kota Padang sebanyak 75 orang tidak termasuk kepala puskesmas yang terdiri dari medis, paramedis, non medis dan umum. Namun hanya 73 kuesioner yang kembali ke peneliti untuk dapat diolah. Selanjutnya data diolah menggunakan aplikasi SmartPLS3.0. Dari pembahasan yang telah dijelaskan dapat disimpulkan :

1. *Servant leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini mengindikasikan bahwa belum mampunya pemimpin dengan gaya kepemimpinan *servant leadership* yang tinggi membawa dampak peningkatan perilaku *organizational citizenship behavior* pegawai Puskesmas Padang Pasir Kota Padang.
2. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini mengindikasikan bahwa kepribadian pegawai terutama pada karakteristik *extraversion* yang semakin baik akan membawa dampak peningkatan *organizational citizenship behavior* pegawai Puskesmas Padang Pasir Kota Padang.
3. *Servant leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa belum mampunya pemimpin

dengan gaya kepemimpinan *servant leadership* yang tinggi dalam membawa dampak peningkatan komitmen organisasi pegawai Puskesmas Padang Pasir Kota Padang

4. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepribadian yang dimiliki pegawai terutama pada karakteristik *extraversion* akan menyebabkan peningkatan komitmen organisasi pegawai Puskesmas Padang Pasir Kota Padang
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi pegawai akan menyebabkan peningkatan *organizational citizenship behavior* pegawai Puskesmas Padang Pasir Kota Padang
6. Tidak ada efek mediasi yang diberikan oleh komitmen organisasi antara pengaruh *servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini mengindikasikan *servant leadership* yang dimediasi oleh komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh kepada pegawai Puskesmas Padang Pasir untuk memiliki OCB di dalam dirinya. Walaupun komitmen organisasi pegawai tinggi, namun hal tersebut tidak mampu memberikan pengaruh yang signifikan untuk pegawai Puskesmas Padang Pasir memiliki OCB
7. Ada efek mediasi yang diberikan oleh komitmen organisasi antara pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal



ini mengindikasikan semakin baik kepribadian maka komitmen organisasi juga akan meningkat sehingga pegawai Puskesmas Padang Pasir akan menunjukkan *organizational citizenship behavior* terhadap puskesmas.

5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa temuan implikasi penting bagi Puskesmas Padang Pasir Kota Padang terutama bagi pemimpin untuk dapat dijadikan sebagai acuan, diantaranya sebagai berikut :

1. Penelitian ini menemukan hasil *servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh signifikan. Hal ini membuktikan belum mampunya pemimpin untuk meningkatkan OCB para pegawai. Pimpinan diharapkan untuk dapat selalu memperbaiki gaya kepemimpinannya sebagai seorang *servant leader* dengan cara melakukan kegiatan *extra role* demi memenuhi kebutuhan anggota, mendahulukan kepentingan anggota dan memiliki kepekaan terhadap setiap masalah yang ada di lingkungan kerja karena ketiga hal tersebut dalam penelitian ini mendapatkan nilai rata-rata deskriptif variabel terendah untuk variabel *servant leadership*. OCB pegawai akan ikut meningkat apabila pemimpin mampu menjadi *role model* bagi bawahan untuk berperilaku OCB dalam organisasi.
2. Hasil penelitian menemukan bahwa kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini membuktikan bahwa meningkatnya kepribadian terutama pada karakteristik *extraversion* akan berdampak pada peningkatan OCB

pegawai. Pegawai yang saling berbaur, bertanggung jawab, suka menolong dan ramah kepada sesama rekan kerja akan menciptakan suasana kerja kondusif yang dapat meningkatkan OCB dari pegawai. Untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kepribadian yang baik dari pegawai, ada baiknya pihak Puskesmas Padang Pasir terutama pemimpin melakukan penilaian dan memberikan *reward* kepada pegawai yang memiliki kepribadian yang baik seperti ramah dalam pelayanan dan rela membantu dalam bekerja sehingga pegawai lain akan terpacu untuk melakukan hal-hal baik lainnya.

3. Penelitian ini menemukan hasil *servant leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut membuktikan bahwa belum mampunya pemimpin untuk meningkatkan komitmen para pegawai. Pimpinan dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai Puskesmas Padang Pasir dengan tetap menerapkan gaya kepemimpinan *servant leadership*. Pemimpin hendaknya dapat membuat para pegawai merasa nyaman untuk bekerja dan merasa menjadi bagian dari organisasi dengan cara menciptakan suasana kerja yang harmonis, melibatkan pegawai ke dalam pengambilan keputusan ataupun menciptakan kegiatan pelatihan sehingga pegawai merasa bersedia dan senang atas pilihannya bekerja di tempat tersebut.
4. Hasil penelitian menemukan bahwa kepribadian terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut membuktikan bahwa meningkatnya kepribadian pegawai terutama pada karakteristik

extraversion akan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Faktor positif yang ada dari dalam diri pegawai mampu memengaruhi komitmen organisasi pegawai. Oleh karena itu pihak Puskesmas Padang Pasir untuk dapat meningkatkan komitmen pegawai dengan mempertahankan kepribadian yang dimiliki oleh pegawai. Hal yang dapat dilakukan dengan memenuhi kewajiban karyawan dan melakukan seminar untuk meningkatkan kepribadian yang dimiliki pegawai tersebut.

5. Hasil penelitian menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut membuktikan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan OCB. OCB pegawai dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi para pegawai yang merasa bangga untuk bekerja dan menjadi bagian dari Puskesmas Padang Pasir. Untuk dapat mempertahankan komitmen tersebut pihak puskesmas terutama pemimpin dapat memberikan rasa kepercayaan terhadap pegawai dan memberikan pemahaman organisasi kepada pegawai agar pegawai merasakan kenyamanan dalam bekerja. Apabila pegawai merasakan kenyamanan saat bekerja maka komitmen pegawai akan meningkat terhadap Puskesmas Padang Pasir.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian belum sempurna dan memiliki keterbatasan. Adapun keterbatasan penelitian ini sebagai berikut :

1. Sampel pada penelitian ini dapat dikatakan masih berskala relatif kecil karena ruang lingkup hanya pegawai Puskesmas Padang Pasir Kota Padang.
2. Variabel dalam penelitian ini terbatas hanya pada *servant leadership*, kepribadian, *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi
3. Objek yang diteliti pada penelitian ini hanya salah satu unit tenaga kesehatan Kabupaten / Kota di Kota Padang

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya :

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya jumlah sampel dapat diperbanyak agar data yang dihasilkan lebih akurat
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat memengaruhi *organizational citizenship behavior*, serta menggunakan variabel lain untuk dijadikan sebagai variabel mediasi
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan objek penelitian.

