

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Servant Leadership* dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan RS Permata Medika Kebumen, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan RS Permata Medika Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan RS Permata Medika Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik mampu meningkatkan loyalitas karyawan.
3. *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RS Permata Medika Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan servant leadership, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.
4. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan RS Permata Medika Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa baik tidaknya lingkungan kerja non fisik tidak mampu memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan RS Permata Medika Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka loyalitas karyawan juga akan semakin meningkat
6. kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *Servant Leadership* terhadap loyalitas karyawan RS Permata Medika Kebumen. Hal tersebut menyatakan kepuasan dapat memediasi *Servant Leadership* dengan loyalitas karyawan. Kepuasan kerja hanya berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh *Servant Leadership* terhadap loyalitas karyawan, sedangkan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas terjadi secara langsung..

5.2. Keterbatasan

Dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu objek penelitian yaitu RS Permata Medika Kebumen sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh perusahaan atau instansi lainnya.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada servant leadership, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan, sedangkan masih terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan seperti kompensasi, motivasi kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

3. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi dan pemahaman masing-masing responden terhadap pernyataan yang diberikan.
4. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga belum mampu menggali informasi secara mendalam mengenai kondisi nyata yang dialami karyawan terkait loyalitas dan kepuasan kerja.

5.3. Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa *servant leadership* memengaruhi loyalitas karyawan. Oleh karena itu, pemimpin harus lebih peduli, mendukung, dan memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan mereka untuk meningkatkan loyalitas mereka.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik memengaruhi loyalitas karyawan. Oleh karena itu, untuk membuat karyawan lebih loyal, perusahaan harus terus berkomunikasi dengan baik, meningkatkan kerja sama, dan membangun hubungan kerja yang harmonis.

3. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *Servant Leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, pimpinan perlu memberikan arahan, dukungan, dan perhatian kepada karyawan agar mereka merasa lebih puas dalam bekerja.
4. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Meskipun demikian, perusahaan tetap perlu menjaga lingkungan kerja yang kondusif melalui komunikasi yang baik, hubungan kerja yang harmonis, dan kerja sama yang solid agar proses kerja dapat berjalan dengan lancar dan nyaman bagi seluruh karyawan.
5. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian penghargaan yang adil, kesempatan promosi yang jelas, hubungan kerja yang baik, serta dukungan dari atasan agar karyawan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.
6. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *Servant Leadership* terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, peningkatan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan memperkuat penerapan *Servant Leadership* yang berfokus pada pelayanan, perhatian, dan pemberdayaan karyawan

sehingga kepuasan kerja meningkat dan pada akhirnya mendorong loyalitas karyawan.

7. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan loyalitas karyawan secara langsung melalui perbaikan hubungan antarpegawai, peningkatan komunikasi, serta menciptakan suasana kerja yang saling mendukung sehingga loyalitas karyawan dapat meningkat tanpa harus melalui peningkatan kepuasan kerja terlebih dahulu.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memperkuat teori Servant Leadership yang menyatakan bahwa pemimpin yang melayani, mendukung, dan memperhatikan bawahan dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

1. Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan.
2. Hasil penelitian ini memperkuat teori Servant Leadership yang menjelaskan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga terdapat faktor lain yang lebih berperan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan.

4. Hasil penelitian ini memperkuat teori kepuasan kerja yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap organisasi.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Servant Leadership terhadap loyalitas karyawan, sehingga peningkatan loyalitas dapat terjadi melalui peningkatan kepuasan kerja.
6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan, sehingga hubungan tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor lain di luar kepuasan kerja.

