

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara kepemimpinan inovatif, keadilan organisasi, dan kinerja tenaga kerja di Puskesmas di Kecamatan Kebumen, dengan komitmen organisasi sebagai penengah. Penelitian ini menggunakan 119 peserta dengan menggunakan pendekatan Structural Equation Modelling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) untuk analisis. Temuan ini menjelaskan interaksi faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas petugas layanan kesehatan di tempat kerja. Penelitian ini menyimpulkan sebagai berikut dari analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan:

1. Karyawan Puskesmas di Kecamatan Kebumen lebih banyak berinvestasi di perusahaan ketika dipimpin secara kreatif. Berdasarkan temuan ini, jelas bahwa karyawan lebih banyak berinvestasi di perusahaan mereka ketika pemimpin mereka mampu berpikir di luar kebiasaan, menginspirasi inovasi, dan menyesuaikan diri dengan situasi baru.
2. Tenaga kerja di Puskesmas Kecamatan Kebumen lebih berkomitmen terhadap organisasi secara keseluruhan bila ada kewajaran organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa keterikatan, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap bisnis dapat ditingkatkan ketika mereka melihat keadilan dalam proses, distribusi hasil, interaksi antarpribadi, dan transmisi informasi.

3. Kinerja tenaga kerja di Puskesmas di Kecamatan Kebumen tidak terpengaruh oleh kepemimpinan yang inovatif. Variabel tambahan diperlukan untuk menjembatani kesenjangan antara kepemimpinan inovatif dan peningkatan kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian ini.
4. Di Kecamatan Kebumen, kinerja tenaga puskesmas tidak terpengaruh oleh keadilan organisasi. Karena faktor-faktor lain lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, hasil ini menunjukkan bahwa rasa keadilan oleh karyawan belum mampu meningkatkan kinerja secara langsung.
5. Karyawan Puskesmas di Kecamatan Kebumen mendapat dampak positif dan signifikan dari komitmen organisasi dalam hal kinerjanya. Data ini menunjukkan bahwa pekerja yang merasa sangat terhubung dengan pekerjaan mereka, mengabdikan pada majikan mereka, dan bertanggung jawab atas keberhasilannya lebih mungkin untuk mencapai potensi penuh mereka.
6. Pengaruh kepemimpinan kreatif terhadap efisiensi dan efektivitas tenaga Puskesmas di Kecamatan Kebumen dapat dimitigasi dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel moderasi antara kepemimpinan kreatif dan peningkatan kinerja karyawan, menurut temuan ini.
7. Karyawan Puskesmas di Kecamatan Kebumen mampu memitigasi dampak keadilan organisasi terhadap kinerja mereka melalui mediasi

komitmen organisasi. Jelas dari temuan ini bahwa keadilan organisasi berpotensi meningkatkan kinerja dengan menumbuhkan rasa memiliki yang lebih kuat di antara para pekerja. Sebagai konsekuensinya, komitmen organisasi muncul sebagai penghubung penting antara keadilan organisasi dan hasil pekerja.

5.2. Keterbatasan

Adapun keterbatasan pada penelitian ini adalah:

1. Ruang lingkup penelitian masih terbatas pada wilayah penelitian yang ditunjuk karena hanya dilakukan pada tenaga kerja Puskesmas di Kecamatan Kebumen dengan jumlah responden sebanyak 119 orang. Generalisasi hasil penelitian dan keragaman penemuan keduanya dapat ditingkatkan dengan memperluas cakupan penelitian.
2. Kinerja karyawan, keadilan organisasi, komitmen organisasi, dan kepemimpinan inovatif adalah satu-satunya faktor yang digunakan dalam penelitian ini. Namun, model studi tidak memperhitungkan sejumlah elemen tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, budaya organisasi, kondisi kerja, beban kerja, stres, dan bantuan dari dalam perusahaan.
3. Kuisisioner yang berisi evaluasi berdasarkan persepsi responden (self assessment) digunakan untuk mengumpulkan data melalui pendekatan survei. Karena itu, temuan penelitian mungkin miring karena subjektivitas responden, variasi persepsi, dan bias teknik yang umum.
4. Pengumpulan data untuk penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu tertentu, yang dikenal dengan strategi cross-sectional. Dengan demikian,

perubahan jangka panjang dalam perilaku, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan tidak dapat dijelaskan oleh penelitian ini.

5. Meskipun kewajaran organisasi dan kepemimpinan inovatif tidak berdampak langsung pada kinerja karyawan, mereka memiliki pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi. Berdasarkan hasil ini, sepertinya ada lebih banyak faktor atau proses mediasi yang belum diselidiki tetapi mungkin memberikan penjelasan yang lebih lengkap untuk hubungan antara variabel-variabel ini.

5.3. Implikasi

5.3.1. Implikasi Praktis

1. Kepemimpinan yang inovatif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, dan mampu beradaptasi terhadap perubahan terbukti meningkatkan komitmen karyawan. Oleh karena itu, manajemen puskesmas harus terus mendorong para pemimpin dalam Mengarahkan Perubahan, mendorong inovasi pelayanan, dan memberi contoh kepada karyawan karena kemampuan dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi tersebut dipengaruhi oleh para inovator.
2. Manajemen Puskemas harus konsisten menerapkan prinsip keadilan dalam pengambilan keputusan, pembagian tugas, pemberian penghargaan, dan penyampaian informasi kepada seluruh karyawan. 2. Hasilnya menunjukkan bahwa keadilan organisasi berdampak signifikan terhadap komitmen organisasi,

dengan koefisien pengaruh terbesar dibandingkan dengan variabel lain. Komitmen karyawan ditemukan meningkat dengan kewajaran dalam pendistribusian hasil, penerapan prosedur kerja, hubungan antarpribadi, dan keterbukaan informasi.

3. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya cenderung menganggap serius pekerjaannya, disiplin, dan bertujuan untuk memberikan yang terbaik. Oleh karena itu, manajemen puskesmas harus mengedepankan peningkatan komitmen organisasi sebagai strategi untuk meningkatkan pelayanan kesehatan masyarakat.
4. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang inovatif dan keadilan organisasi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini karena standar operasional pelayanan dan tanggung jawab profesi masih berdampak lebih besar terhadap kinerja pegawai puskesmas, terlepas dari bagaimana perasaan mereka terhadap kepemimpinan dan keadilan. Namun, setelah mediasi penuh, kedua variabel tersebut memang berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, manajemen puskesmas harus mengetahui bahwa untuk meningkatkan kinerja melalui kepemimpinan yang inovatif dan keadilan organisasi, terlebih dahulu harus mampu membangun komitmen organisasi karyawan.

5.3.2. Implikasi Teoritis

1. Kepemimpinan yang kreatif dan berpikiran maju dapat meningkatkan komitmen organisasi, menurut hasilnya. Hasil ini memberikan keyakinan pada gagasan bahwa para pemimpin dapat memperkuat ikatan antara tim mereka dan organisasi tempat mereka bekerja dengan memodelkan perilaku yang menginspirasi inovasi, fleksibilitas, dan dukungan. Penelitian seperti ini memberikan kepercayaan pada gagasan bahwa tanggung jawab pemimpin lebih dari sekadar menyelesaikan pekerjaan; mereka juga berperan dalam membentuk persepsi dan tindakan pekerja di dalam perusahaan. Temuan penelitian ini menguatkan temuan Sutiyatno dkk. (2022).
2. Komitmen organisasi dipengaruhi secara positif oleh keadilan di tempat kerja. Pentingnya persepsi karyawan tentang keadilan dalam proses, distribusi hasil, interaksi antarpribadi, dan penyampaian informasi dalam menumbuhkan loyalitas dan keterikatan pada perusahaan disorot oleh studi ini. Penemuan ini memberikan kepercayaan pada gagasan bahwa Faktor keadilan memiliki peran strategis yang signifikan dalam membentuk ikatan emosional antara perusahaan dan pekerjanya. Konsisten dengan penelitian lain, penelitian ini menemukan hal yang sama dengan Kamil dan Rivai (2021).
3. Tidak ada korelasi langsung antara kepemimpinan inovatif dan keadilan organisasi dan kinerja karyawan, menurut data. Penelitian ini menawarkan tambahan teoretis dengan menyarankan bahwa ciri-ciri kepemimpinan dan

pandangan karyawan tentang keadilan bukanlah satu-satunya faktor yang secara langsung memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Terlepas dari asumsi luas tentang hubungan langsung antara variabel dalam penelitian sebelumnya, proses lain berkontribusi pada kompleksitas hubungan dengan menjembatannya.

4. Komitmen organisasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan, menurut data. Hasil ini memberikan kepercayaan pada klaim bahwa pekerja yang peduli dengan perusahaan tempat mereka bekerja dan memiliki keinginan kuat untuk tetap tinggal lebih banyak berinvestasi dalam pekerjaan mereka dan menghasilkan hasil yang lebih baik. Temuan ini memberikan lebih banyak bukti bahwa komitmen organisasi merupakan faktor kunci dalam menjelaskan perbedaan kinerja di antara karyawan sektor publik. Hasilnya menguatkan hasil studi Astuti (2022).
5. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara praktik kepemimpinan etis dan hasil kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan komponen kunci dalam menjelaskan efek positif dari kepemimpinan inovatif dan kesetaraan organisasi terhadap kinerja, yang membantu memajukan pemahaman kita tentang sifat hubungan yang dapat diintervensi. Selain itu, penemuan ini menambah semakin banyak bukti empiris yang menunjukkan, khususnya di organisasi sektor publik seperti pusat kesehatan, komitmen organisasi merupakan elemen intervensi utama dalam menjelaskan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa komitmen organisasi

merupakan komponen kunci dalam menghubungkan karakteristik organisasi dengan kinerja karyawan; hasil kami menambah pengetahuan itu.

