

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis tentang pengaruh *servant leadership*, *work life balance*, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Puskesmas Klirong II, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Klirong II. Artinya, dari hasil ini menunjukkan bahwa variasi nilai dari *servant leadership* berdampak terhadap kinerja karyawan Puskesmas Klirong II.
2. *Work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Klirong II. Artinya, dari hasil ini menunjukkan bahwa variasi nilai dari *work life balance* tidak berdampak terhadap kinerja karyawan Puskesmas Klirong II.
3. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Klirong II. Artinya, dari hasil ini menunjukkan bahwa variasi nilai dari kecerdasan emosional tidak berdampak terhadap kinerja karyawan Puskesmas Klirong II.
4. Secara simultan, pengujian bersama-sama variabel independen (*servant leadership*, *work life balance*, dan kecerdasan emosional) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja) karyawan di Puskesmas Klirong II.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah diupayakan dengan semaksimal mungkin agar dapat memperoleh hasil yang baik, namun nyatanya masih banyak kekurangan yang disebabkan beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Penelitian ini terbatas pada variabel *servant leadership*, *work life balance*, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain atau menambahkan variabel lain.
2. Pada penelitian ini jumlah sampel relative sedikit, sehingga keterbatasan yang melekat pada metode penyebaran angket atau kuesioner yaitu peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam menjawab setiap pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner penelitian.

5.3. Implikasi

Implikasi penelitian ini mencakup dua hal, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis berhubungan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan kinerja karyawan Puskesmas Klirong II, sedangkan implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya bagi perkembangan-perkembangan teori *servant leadership*, *work life balance*, dan kecerdasan emosional.

5.3.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan untuk organisasi sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik *servant leadership* yang dilakukan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dari hasil kuesioner terendah adalah Kepala Puskesmas Klirong II dapat memiliki visi kedepan yang menginspirasi karyawan untuk lebih maju, maka Kepala Puskesmas Klirong II diharapkan untuk lebih memotivasi dan memperhatikan karyawan sebagai individu yang lebih berpotensi dalam organisasi sehingga karyawan bekerja lebih baik dan maksimal di Puskesmas Klirong II.
2. Berdasarkan hasil penelitian, *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, *work life balance* tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil kuesioner terendah adalah karyawan dapat mengatasi dan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kepentingan pribadi, maka organisasi diharapkan dapat lebih memahami dan memperhatikan kebutuhan karyawan di Puskesmas Klirong II.

3. Berdasarkan hasil penelitian, kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional karyawan di organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini Puskesmas Klirong II dapat mendorong para karyawan agar dapat membangkitkan semangat dalam bekerja, menggali kembali kemampuan atau keterampilan dalam mengendalikan diri, dan ketekunan tinggi, mampu memotivasi dirinya dalam mengerjakan sesuatu dan mampu melakukan interaksi antar karyawan, kepala Puskesmas Klirong II, dan dengan orang lain.
4. Kinerja karyawan Puskesmas Klirong II sudah baik. Oleh karena itu Puskesmas Klirong II tetap menjaga, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja karyawan Puskesmas Klirong II.

5.3.2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan tentang *servant leadership*, *work life balance*, dan kecerdasan emosional, maka hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Klirong II. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *servant leadership* mampu meningkatkan

kinerja karyawan Puskesmas Klirong II. Hal ini dapat terjadi karena kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja karyawan, mampu melayani, dan mengayomi dengan baik kepada para karyawan Puskesmas Klirong II. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Asih dan Sholeh (2020) bahwa terdapat pengaruh positif *servant leadership* terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Klirong II. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* belum mampu meningkatkan kinerja karyawan Puskesmas Klirong II. Hal ini disebabkan karena karyawan Puskesmas Klirong II merasa belum memiliki kebebasan serta keleluasaan secara penuh terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Rahma, Minarsih, dan Hasiholan (2021) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Klirong II. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional belum mampu meningkatkan kinerja karyawan Puskesmas Klirong II. Hal ini

dapat terjadi karena pengaruh kecerdasan emosional ketika karyawan mampu mengendalikan emosi dalam situasi pelatihan maupun pada saat bekerja tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan Puskesmas Klirong II. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Sunaryo, H. (2018), bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa apabila kecerdasan emosional karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan.