

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian mengenai “Pengaruh *Inclusive Leadership*, *Career Adaptability*, dan *Meaningful Work* terhadap *Job Embeddedness* pada Pegawai RSUD Sogaten Kota Madiun”, yaitu sebagai berikut:

1. *Inclusive leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness* pada Pegawai RSUD Sogaten Kota Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan yang inklusif melalui keterbukaan, keadilan, kepedulian, dan keterlibatan pegawai dalam organisasi, maka semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi.
2. *Career adaptability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness* pada Pegawai RSUD Sogaten Kota Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap perubahan, mengembangkan kompetensi, serta menghadapi tuntutan pekerjaan, maka semakin tinggi keterikatan pegawai terhadap organisasi.
3. *Meaningful work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness* pada Pegawai RSUD Sogaten Kota Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi makna yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaan yang dijalankan, maka semakin tinggi pula

keterikatan pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai dan bermanfaat akan memiliki keinginan yang lebih besar untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

4. *Inclusive leadership, career adaptability, dan meaningful work* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *job embeddedness* pada Pegawai RSUD Sogaten Kota Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan yang inklusif, kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap perkembangan dan tuntutan pekerjaan, serta adanya makna yang dirasakan dalam pekerjaan secara bersama-sama dapat meningkatkan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, semakin baik *inclusive leadership, career adaptability, dan meaningful work* secara bersama-sama, maka semakin tinggi pula *job embeddedness* pada Pegawai RSUD Sogaten Kota Madiun.

B. Implikasi dan Saran

1. Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa *job embeddedness* pegawai dipengaruhi oleh *inclusive leadership, career adaptability, dan meaningful work*. Oleh karena itu, peningkatan keterikatan pegawai terhadap organisasi perlu dilakukan melalui penerapan kepemimpinan yang inklusif, pengembangan kemampuan adaptasi karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu memberikan makna bagi setiap pegawai. Pimpinan diharapkan mampu

membangun komunikasi yang terbuka, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta memberikan dukungan terhadap pengembangan kompetensi pegawai.

Di sisi lain, organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang positif sehingga pegawai merasa dihargai, mampu berkembang, dan menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan manfaat bagi masyarakat. Dengan demikian, peningkatan *inclusive leadership*, *career adaptability*, dan *meaningful work*. diharapkan mampu memperkuat *job embeddedness* pegawai sehingga berdampak pada meningkatnya loyalitas, komitmen, produktivitas kerja, serta kualitas pelayanan di RSUD Sogaten Kota Madiun.

2. Saran

a. Bagi Organisasi (RSUD Sogaten Kota Madiun)

RSUD Sogaten Kota Madiun disarankan untuk terus mengembangkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung peningkatan *job embeddedness* pegawai. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, menyediakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, serta membangun budaya kerja yang mampu meningkatkan makna pekerjaan bagi pegawai. Selain itu, evaluasi terhadap kebijakan sumber daya manusia perlu dilakukan secara berkala agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.

b. Bagi Pimpinan RSUD Sogaten Kota Madiun

Pimpinan di RSUD Sogaten Kota Madiun disarankan untuk menerapkan *inclusive leadership* secara konsisten dengan membangun komunikasi yang terbuka, menghargai setiap pendapat dan ide pegawai, memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif. Penerapan kepemimpinan yang inklusif diharapkan mampu meningkatkan rasa dihargai, kepercayaan, dan keterikatan pegawai terhadap organisasi sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif.

c. Bagi Pegawai RSUD Sogaten Kota Madiun

Pegawai RSUD Sogaten Kota Madiun diharapkan terus meningkatkan kemampuan *career adaptability* melalui pengembangan kompetensi, kesediaan untuk belajar, serta kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja. Selain itu, pegawai juga diharapkan mampu menumbuhkan *meaningful work* dengan memahami bahwa setiap tugas dan tanggung jawab yang dijalankan memiliki kontribusi penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dengan demikian, pegawai diharapkan memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi serta mampu memberikan kinerja yang optimal.

d. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian mengenai job embeddedness dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi keterikatan pegawai terhadap organisasi, seperti *perceived organizational support*, *organizational commitment*, *work engagement*, *psychological empowerment*, atau variabel lain yang relevan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada rumah sakit lain

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang direncanakan. Namun demikian, masih terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam memahami hasil penelitian ini:

1. Penelitian hanya dilakukan pada pegawai RSUD Sogaten Kota Madiun, sehingga hasil yang diperoleh menggambarkan kondisi pada organisasi tersebut. Oleh karena itu, hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada rumah sakit lain atau organisasi yang memiliki karakteristik, budaya kerja, maupun sistem manajemen yang berbeda.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terbatas pada inclusive leadership, career adaptability, dan Meaningful work sebagai faktor yang memengaruhi job embeddedness. Padahal, keterikatan pegawai terhadap organisasi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain, seperti *perceived organizational support*, *organizational commitment*, *work*

engagement, kepuasan kerja, budaya organisasi, maupun kompensasi yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

3. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan metode self-assessment, sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi dan kejujuran masing-masing. Kondisi tersebut memungkinkan adanya perbedaan antara jawaban yang diberikan dengan kondisi yang sebenarnya terjadi di lingkungan kerja.
4. Penelitian ini menggunakan desain penelitian cross-sectional, sehingga data hanya dikumpulkan pada satu periode waktu. Dengan demikian, penelitian ini belum dapat menggambarkan perubahan tingkat job embeddedness maupun perubahan perilaku pegawai dalam jangka panjang.

Keterbatasan tersebut diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian yang lebih luas, baik dari segi objek penelitian, variabel yang digunakan, maupun metode penelitian sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *job embeddedness*.