

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV, bagian ini merumuskan simpulan substantif dan saran operasional dari penelitian mengenai pengaruh spiritualitas kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin eksekusi implementasi HKUP Penguatan II di lingkungan pelaksana program Sinode GMIT. Simpulan dirumuskan dengan mengacu pada rumusan masalah, tujuan penelitian, dan temuan statistik, sedangkan saran disusun sebagai arahan praktis bagi pembaruan tata kelola pelayanan serta rekomendasi bagi pengembangan penelitian selanjutnya.

5.1. Kesimpulan

Pertama, penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi objektif variabel-variabel yang diteliti berada pada kecenderungan yang tinggi. Spiritualitas kerja memperoleh rerata tertinggi, yaitu 4,5660, komitmen organisasi sebesar 4,3514, dan disiplin eksekusi sebesar 4,1872. Temuan ini menunjukkan bahwa para pelaksana program di lingkungan Sinode GMIT pada dasarnya memiliki fondasi internal yang cukup baik, baik dalam hal pemaknaan kerja sebagai panggilan maupun dalam rasa memiliki terhadap organisasi. Akan tetapi, disiplin eksekusi memiliki rerata paling rendah dan variasi jawaban yang lebih lebar daripada dua variabel lainnya. Hal ini menandakan bahwa persoalan utama bukan terletak pada ketiadaan spiritualitas atau komitmen secara umum, melainkan pada belum meratanya penerjemahan kedua daya dorong internal tersebut ke dalam perilaku kerja yang konsisten, terukur, tepat waktu, dan terbuka terhadap evaluasi.

Kedua, spiritualitas kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin eksekusi implementasi HKUP Penguatan II. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa spiritualitas kerja memiliki nilai t hitung sebesar 7,198 dengan signifikansi 0,000, sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini menegaskan bahwa semakin kuat pelayan memaknai pekerjaannya sebagai panggilan, menjaga integritas pelayanan, dan bekerja dengan kesadaran teologis, semakin tinggi pula tingkat kepatuhan terhadap prosedur, konsistensi pelaksanaan, ketepatan waktu, dan kesediaan menjalani evaluasi.

Dengan demikian, disiplin eksekusi dalam organisasi gereja tidak terutama dibentuk oleh kontrol eksternal, melainkan oleh kualitas makna batin yang menopang kerja. Spiritualitas kerja terbukti menjadi motor internal yang mengubah tugas-tugas administrasi, pelaporan, indikator, dan verifikasi menjadi tindakan pelayanan yang dijalankan dengan kesungguhan.

Ketiga, komitmen organisasi tidak terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin eksekusi, walaupun arah pengaruhnya positif. Hasil uji parsial memperlihatkan nilai t hitung sebesar 1,868 dengan signifikansi 0,064, sehingga hipotesis kedua ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas, rasa memiliki, dan keterikatan terhadap organisasi gereja belum secara otomatis menghasilkan perilaku disiplin yang terukur dalam praktik eksekusi program. Dalam konteks Sinode GMIT, komitmen organisasi tampaknya lebih banyak termanifestasi dalam kesediaan melayani dan bertahan di dalam institusi, tetapi belum selalu terkonversi menjadi ketelitian teknis, ketepatan verifikasi, konsistensi dokumentasi, dan keteraturan evaluatif. Karena itu, komitmen organisasi tetap penting, tetapi efektivitasnya dalam membentuk disiplin eksekusi memerlukan penguatan melalui pembinaan spiritualitas kerja, kejelasan target, sistem monitoring, dan budaya akuntabilitas yang lebih operasional.

Keempat, spiritualitas kerja dan komitmen organisasi secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin eksekusi. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 176,013 dengan signifikansi 0,000, sehingga hipotesis ketiga diterima. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,751 menunjukkan bahwa 75,1 persen variasi disiplin eksekusi dapat dijelaskan oleh kombinasi spiritualitas kerja dan komitmen organisasi, sedangkan 24,9 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa persoalan execution gap di lingkungan GMIT tidak cukup dibaca sebagai persoalan teknis penyusunan dokumen semata, melainkan berkaitan erat dengan kualitas internal pelaksana program. Disiplin eksekusi merupakan hasil interaksi antara faktor spiritual, faktor keterikatan organisasi, dan kemungkinan faktor lain seperti kepemimpinan, kompetensi teknis, budaya kerja, serta sistem monitoring dan evaluasi.

Kelima, variabel yang paling dominan memengaruhi disiplin eksekusi adalah spiritualitas kerja. Hal ini terlihat dari nilai *standardized beta* spiritualitas kerja sebesar 0,702, jauh lebih tinggi daripada komitmen organisasi yang sebesar 0,182. Temuan ini menjawab rumusan masalah keempat dan menunjukkan bahwa pembaruan tata kelola pelayanan di lingkungan Sinode GMIT harus dimulai dari pembenahan pada level makna, orientasi, dan kesadaran teologis pelayan. Ketika pekerjaan dipahami sebagai panggilan dan dijalankan *coram Deo*, maka kepatuhan pada prosedur, ketepatan waktu, kelengkapan bukti verifikasi, dan keterbukaan terhadap evaluasi tidak lagi dipandang sebagai beban administratif, melainkan sebagai wujud kesetiaan pelayanan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa pembaruan tata kelola pelayanan GMIT tidak cukup dilakukan melalui perbaikan format administrasi atau penegasan aturan semata. Yang dibutuhkan adalah pendekatan integratif yang memadukan pendalaman spiritualitas kerja, penguatan komitmen organisasi yang dapat diterjemahkan ke dalam perilaku operasional, serta pembentukan disiplin eksekusi yang konsisten. Dengan kata lain, kualitas implementasi HKUP Penguatan II sangat ditentukan oleh sejauh mana pelayan mampu menghubungkan iman, loyalitas, dan kinerja dalam satu kesatuan praksis pelayanan yang tertib, akuntabel, dan berdampak.

5.2. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, pembahasan empiris, dan refleksi teologis yang telah diuraikan, saran dalam penelitian ini diarahkan bukan hanya untuk memperbaiki aspek teknis pelaksanaan program, tetapi juga untuk memperkuat fondasi spiritual, komitmen kelembagaan, dan budaya disiplin kerja di lingkungan Sinode GMIT. Oleh karena itu, saran-saran berikut disusun pada tingkat kelembagaan, tingkat pelaksana program, dan tingkat pengembangan penelitian lanjutan.

Untuk memperbaiki situasi ini, GMIT perlu membangun model pembaruan yang bergerak dari pembentukan makna menuju pembentukan kebiasaan. Pertama, pelayan perlu ditolong untuk tahu visi: memahami HKUP bukan sebagai dokumen persidangan, melainkan arah panggilan

bersama. Kedua, pelayan perlu memelihara harapan perubahan: indikator dan *outcome* harus dibaca sebagai tanda bahwa pelayanan sungguh bergerak menuju transformasi jemaat. Ketiga, pelayan perlu menghidupi *altruistic love*: kasih tanpa pamrih yang membuat disiplin kerja tidak lahir dari ambisi performa, tetapi dari kerinduan agar pelayanan gereja benar-benar menyembuhkan, memberdayakan, dan memuliakan Allah.

Secara operasional, pembaruan itu perlu diturunkan ke dalam *SOP* yang sederhana, disiplin *CIPP* yang konsisten, dashboard atau papan kemajuan yang jujur, dan ritme akuntabilitas bulanan yang tetap memberi ruang belas kasih. Dengan demikian, hasil penelitian tentang X2 dapat ditindaklanjuti: komitmen organisasi tidak dibiarkan berhenti sebagai loyalitas emosional, tetapi diterjemahkan menjadi janji kerja yang konkret, terukur, dan saling dipertanggungjawabkan.

Pertama, Majelis Sinode GMIT perlu menempatkan penguatan spiritualitas kerja sebagai prioritas strategis dalam pembinaan pelayan, pengurus, dan unit-unit pelaksana program. Pembinaan tersebut tidak cukup berhenti pada kegiatan devosional yang bersifat umum, tetapi perlu diarahkan pada teologi kerja, teologi panggilan, coram Deo, dan makna pelayanan sebagai penatalayanan yang harus diwujudkan dalam ketertiban kerja. Dalam praktiknya, materi pembinaan spiritual sebaiknya diintegrasikan dengan konteks nyata pelaksanaan HKUP dan kelas-kelas kampus teologi, sehingga para pelayan memahami bahwa penyusunan program, pemenuhan indikator, pelaporan, dan evaluasi adalah bagian dari kesetiaan iman.

Kedua, penguatan komitmen organisasi perlu diarahkan agar tidak berhenti pada loyalitas emosional atau keterikatan struktural, tetapi diterjemahkan ke dalam target perilaku kerja yang konkret. Untuk itu, Sinode GMIT perlu membangun budaya organisasi yang menautkan rasa memiliki terhadap gereja dengan tanggung jawab operasional yang jelas. Hal ini dapat dilakukan melalui penegasan peran, penyelarasan tugas dengan target HKUP, kontrak kinerja tahunan, dan forum evaluasi berkala yang mendorong setiap unit menampilkan bukti capaian secara jujur dan akuntabel. Dengan

demikian, komitmen organisasi tidak hanya tampak dalam semangat melayani, tetapi juga dalam mutu eksekusi program.

Ketiga, BPP, UPP, dan seluruh unit pelaksana perlu mengembangkan sistem eksekusi yang lebih disiplin melalui penguatan target prioritas, indikator pengungkit, papan kemajuan kerja, dan ritme akuntabilitas yang teratur. Dalam konteks ini, pendekatan The 4 Disciplines of Execution (4DX) dapat diadaptasi secara kontekstual untuk membantu gereja menjaga fokus pada sasaran yang paling penting, memonitor perilaku-perilaku kunci, memperjelas kemajuan kerja, dan membangun evaluasi mingguan atau bulanan yang konsisten. Namun penerapan pendekatan tersebut harus tetap diletakkan dalam horizon teologis gerejawi agar ukuran kinerja tidak berubah menjadi mekanisme birokratis yang kering, melainkan menjadi sarana menjaga kesetiaan pelayanan di hadapan Allah.

Dalam penerapan praktis, setiap unit dapat diminta memilih satu atau dua sasaran HKUP yang paling menentukan, menetapkan *lead measures* bulanan, menampilkan *scoreboard* sederhana, dan mengikuti *cadence of accountability* yang tidak panjang tetapi konsisten. Namun setiap pertemuan akuntabilitas perlu diawali dengan pertanyaan *coram Deo*: apakah target ini setia pada panggilan gereja, apakah prosesnya menjaga martabat manusia, dan apakah hasilnya sungguh memberi ruang bagi *compassion*? Dengan cara ini, 4DX tidak mengeringkan pelayanan, melainkan menolong kasih diwujudkan melalui langkah kerja yang tertib.

Keempat, peningkatan kualitas implementasi HKUP Penguatan II perlu ditopang oleh pelatihan teknis yang berkelanjutan mengenai penyusunan PPT, penggunaan logika CIPP, perumusan outcome, penyediaan bukti verifikasi, dan monitoring-evaluasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semangat dan loyalitas saja belum cukup bila tidak didukung oleh kapasitas kerja yang memadai. Karena itu, penguatan teknis harus dipadukan dengan pendampingan praktis, supervisi, dan penyediaan instrumen kerja yang sederhana namun tegas. Langkah ini penting agar

pelayan tidak hanya memiliki motivasi yang baik, tetapi juga keterampilan yang cukup untuk mengeksekusi program secara tertib dan terukur.

Kelima, penelitian selanjutnya disarankan memperluas model dengan memasukkan variabel lain yang secara teoritis mungkin memengaruhi disiplin eksekusi, seperti kepemimpinan, kompetensi kerja, dukungan organisasi, budaya kerja, sistem monitoring dan evaluasi, atau iklim kolaborasi.

Selain itu, cakupan penelitian dapat diperluas dari perangkat pelaksana di tingkat sinode ke lingkup klasis, jemaat, atau lembaga mitra, sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika implementasi HKUP dalam seluruh tubuh pelayanan GMIT.