

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang kepemimpinan *transformatif* dan kepuasan kerja perawat terhadap *turnover intention* pada perawat di Instalasi Rawat Inap Prima I dan 2, Rumah Sakit Immanuel Bandung. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif karakteristik variabel, maka kepemimpinan *transformatif* pengatur ruangan di Instalasi Rawat Inap Prima 1 dan 2 didapatkan rata-rata sebesar 3,72, yang termasuk dalam kategori baik. Variabel kepuasan kerja didapatkan rata-rata sebesar 3,23 dan termasuk dalam kategori cukup. Dan variabel *turnover Intention* didapatkan rata-rata sebesar 3,69 yang termasuk dalam kategori tinggi.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan *transformatif* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* secara simultan sebesar 26% dan sisanya sebesar 74% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
3. Secara parsial dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan *transformatif* tidak berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention*, sebaliknya kepuasan kerja yang berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dimana jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka tingkat *turnover intention* akan rendah.

4. Meskipun secara parsial kepemimpinan *transformatif* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, tetapi secara simultan kepemimpinan *transformatif* dan kepuasan kerja tetap berpengaruh terhadap *turnover intention*. Seperti terlihat pada tabel Tabel 5.7 tentang tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan transformasional dimensi *communications leadership* yang memiliki nilai paling rendah.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah :

1. Dari pengujian secara parsial maupun simultan, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja perawat dalam suatu rumah sakit merupakan faktor yang penting untuk menjamin tenaga perawat yang dimiliki institusi pelayanan kesehatan terpelihara produktivitas, efektivitas dan efisiensinya. Dengan meningkatnya beberapa fenomena *hijacking* atau pembajakan tenaga kerja, perusahaan yang telah memiliki tenaga kerja yang terbaik, tetapi karena perusahaan tidak mampu memberikan sesuai harapan karyawan, maka akhirnya karyawan tersebut berpindah ke perusahaan lain yang dapat memberikan lebih. Hal-hal yang dapat dilakukan perusahaan antara lain :
 - a. Pemimpin yang mampu membawa perubahan dan perbaikan, memberikan perhatian dan peduli terhadap para pengikutnya, memiliki visi dan misi

- b. Meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui peningkatan gaji dan tunjangan
 - c. Memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi berupa insentif dan remunerasi sesuai dengan kinerja, kemampuan, masa kerja dan beban kerja
 - d. Memberikan kesempatan kepada perawat untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan pengembangan diri
 - e. Adanya jenjang karir yang jelas dan terencana bagi perawat
2. Perusahaan diharapkan memperhatikan faktor kesesuaian pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap yang dimiliki karyawan dalam menempatkan pegawai dalam suatu bidang pekerjaan tertentu (*the right man on the right place*), sehingga karyawan dapat lebih mudah dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan merasa puas selama bekerja.
 3. Perusahaan memberi perhatian besar terhadap peningkatan dan pengembangan kemampuan dan *skill* karyawan. Baik pengetahuan melalui pendidikan dan pelatihan-pelatihan secara berkala sesuai dengan lingkup pekerjaannya guna mencapai peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan
 4. Perusahaan diharapkan menerapkan adanya suatu standar kompetensi dalam penempatan pegawai meliputi kompetensi dasar dan keahlian yang dimiliki karyawan.
 5. Meningkatkan pemahaman dan internalisasi tentang kepemimpinan *transformational* yang sudah ada diantaranya dengan memberikan pelatihan dan

mengevaluasi kepuasan kerja perawat secara berkala dengan dibantu oleh peran pemimpin.

6. Seorang pemimpin perlu meningkatkan kemampuan dalam berkomunikasi secara efektif. Keterampilan interpersonal ini menuntut seorang pemimpin mampu mengelola hubungan baik dengan semua pihak (bawahan, atasan, teman sejawat, rekan dari profesi lain) baik yang terkait langsung ataupun tidak langsung. Juga memiliki kemampuan dalam mengelola konflik, memiliki kepedulian sosial, keterampilan intelektual, teknikal dan interpersonal yang tercermin dalam perilaku *caring*..
7. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan teknik analisis dan variabel lainnya dengan melakukan pengujian tentang hubungan antar variabel bebasnya.
8. Untuk pengembangan penelitian mengenai turnover *intention* dapat dilakukan dengan variabel bebas lainnya