

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan seperti di bawah ini :

1. Kepemimpinan yang dirasakan oleh perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang adalah pengambilan keputusan oleh pimpinan merupakan tindakan yang sistematis, motivasi dari pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan, komunikasi pimpinan ke staf mudah dipahami, pimpinan memberikan arahan kepada staf agar bekerja sesuai tugas pokok fungsinya, pimpinan bertanggung jawab terhadap kinerja organisasi. Motivasi perawat adalah mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, terdapat asuransi kesehatan, berdiskusi secara berkelompok untuk mengatasi permasalahan, teman sejawat saling menghargai pada waktu melaksanakan tugas, diberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi. Loyalitas kerja perawat meliputi melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SPO, berani beertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan, memberikan saran atau ide untuk perbaikan pelayanan, memberikan informasi secara jujur kepada atasan dan teman sejawat
2. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang yang berarti pimpinan

dalam berkomunikasi mudah dipahami, pengambilan keputusan dilakukan dengan tindakan yang sistematis, mampu memberikan arahan, jika ada permasalahan pemimpin berani mengambil risiko dan mampu memberikan motivasi. Dampak dari motivasi berupa mendapatkan gaji diatas UMR untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, mendapatkan asuransi kesehatan dan fasilitas perlindungan keamanan, teman kerja yang saling mendukung dan menghargai serta diberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja yang berarti bahwa pemimpin dalam berkomunikasi mudah dipahami, mampu memberikan arahan, pengambilan keputusan dilakukan dengan tindakan yang sistematis, mampu memberikan motivasi dan berani mengambil risiko jika ada masalah. Dampak dari motivasi berupa mendapatkan upah atau gaji diatas UMR untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, mendapatkan fasilitas perlindungan keamanan dan asuransi kesehatan, teman kerja saling menghargai dan mendukung serta diberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi sehingga dapat meningkatkan loyalitas kerja.
4. Loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa perawat melaksanakan pekerjaan sesuai SPO, mematuhi tata tertib maupun peraturan organisasi, menyelesaikan tugas secara waktu sesuai dengan pekerjaan, berani bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan, memberikan saran atau ide untuk memperbaiki

pelayanan, mengutamakan kepentingan organisasi, memberikan informasi secara jujur kepada atasan dan teman sejawat, menjaga kerahasiaan jabatan dan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5. Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas kerja bahwa pemimpin bertanggung jawab terhadap kinerja organisasi dan jika ada permasalahan berani mengambil risiko. Dampak dari pemimpin bertanggung jawab terhadap kinerja dan jika ada permasalahan berani mengambil risiko, perawat merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga kinerja meningkat melalui loyalitas yang didukung dengan melaksanakan pekerjaan sesuai SPO serta mematuhi tata tertib dan peraturan organisasi. Motivasi kerja yaitu teman kerja saling memberikan dukungan satu sama lain dan bergaul dengan baik, selain itu motivasi kerja yang dirasakan berupa mendapatkan fasilitas perlindungan keamanan serta asuransi kesehatan saat bekerja, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui loyalitas yang didukung dengan menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan bertanggungjawab atas tugas yang sudah diberikan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bagi para akademisi hasil kajian ini bisa dijadikan rujukan ilmu pengelolaan sumber daya manusia terkait dengan cara meningkatkan kinerja karyawan
2. Bagi jajaran Direksi Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara pemimpin harus berani bertanggung jawab dan berani mengambil risiko. Selain itu pemimpin harus mampu menciptakan kondisi agar sesama karyawan saling mensupport dalam menyelesaikan setiap permasalahan.
3. Berdasarkan hasil analisis untuk peneliti yang akan datang, agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang relevan seperti pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap *intention to stay* melalui loyalitas kerja.