

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Setelah menguji dan menganalisis data penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh profesi perawat *Semen Padang Hospital* tergolong dalam kategori Sangat Baik. Hal ini terlihat dari hasil kuesioner dimana jumlah jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju yang mencapai 22,46%. Namun terdapat beberapa indikator yang memiliki respon negatif yang cukup tinggi, yaitu indikator 3 (“Saya merasa senang dengan tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan saya.”), indikator 6 (“Saya mendapatkan bonus dan/atau insentif yang sepadan dari perusahaan”), indikator 9 (“Perusahaan sangat transparan dalam memberikan informasi mengenai promosi”) dan indikator 12 (“Atasan memperlakukan saya dengan adil dan sama rata seperti karyawan lainnya.”)
2. Deskripsi Kepemimpinan Transformasional yang dirasakan oleh profesi perawat *Semen Padang Hospital* tergolong dalam kategori Sangat Baik. Hal ini terlihat dari hasil kuesioner dimana jumlah jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju yang mencapai 12,02%. Namun terdapat beberapa indikator yang memiliki respon negatif yang cukup tinggi, yaitu indikator 1 (“Atasan saya memiliki karisma yang tinggi”), indikator 4 (“Atasan saya

selalu memberikan inspirasi kepada bawahannya”), indikator 7 (“Atasan saya peduli dan memperhatikan kebutuhan bawahannya”), dan indikator 12 (“Atasan saya berhasil menciptakan rasa kerja sama dalam tim”).

3. Deskripsi *Turnover Intention* yang dimiliki oleh profesi perawat *Semen Padang Hospital* tergolong dalam kategori Rendah. Hal ini terlihat dari hasil kuesioner dimana jumlah jawaban Setuju dan Sangat Setuju yang mencapai 26,26%. Namun terdapat beberapa indikator yang memiliki respon negatif yang cukup tinggi, yaitu indikator 1 (“Pengambilan keputusan dalam perusahaan sering tumpang tindih”), indikator 6 (“Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan tidak adil”), dan indikator 8 (“Saya memiliki kapabilitas yang cukup untuk mendapatkan pekerjaan di luar perusahaan”).
4. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* profesi perawat *Semen Padang Hospital*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan rendahnya *turnover intention*, atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Namun, jika kepuasan kerja yang dimiliki semakin rendah maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan meningkat.
5. Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* profesi perawat *Semen Padang Hospital*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan

rendahnya *turnover intention*, atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Namun, jika kepemimpinan transformasional yang dimiliki semakin rendah maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan meningkat.

6. Model Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional dapat memprediksi *Turnover Intention* pada profesi perawat *Semen Padang Hospital*.

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka terdapat beberapa implikasi yang muncul dari penelitian ini:

1. Pada variabel Kepuasan Kerja, pernyataan yang memiliki respon positif tertinggi atau jumlah persentase jawaban Setuju dan Sangat Setuju tertinggi adalah indikator 14 (“Rekan kerja saya memberikan dukungan kepada saya dalam pekerjaan”) sebanyak 99,10%. Hal ini mengandung implikasi dimana karyawan merasa rekan kerja mereka sudah sangat kompak sehingga mereka dapat saling mendukung satu sama lain jika mereka sedang menghadapi beban pekerjaan yang berat.
2. Pada variabel Kepemimpinan Transformasional, pernyataan yang memiliki respon positif tertinggi atau jumlah persentase jawaban Setuju dan Sangat Setuju tertinggi adalah Indikator 11 (“Atasan saya melibatkan saya dalam tim”) sebanyak 93,80%. Hal ini mengandung implikasi dimana karyawan merasa mereka sudah diberikan peran dan keterlibatan yang baik dalam bekerja dengan tim oleh atasan mereka.

3. Pada variabel *Turnover Intention*, pernyataan yang memiliki respon positif tertinggi atau jumlah persentase jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju tertinggi adalah Indikator 4 (“Saya tidak merasa cocok dengan pekerjaan saya”) sebanyak 87,60%. Hal ini mengandung implikasi dimana karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari telah sesuai dengan apa yang mereka inginkan saat ini.

### **5.3. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

#### **5.3.1 Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas yang lain, seperti motivasi kerja, stress kerja, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja untuk mendapatkan hasil yang lebih bervariasi.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau menggunakan variabel yang berbeda dengan objek penelitian yang sama.

#### **5.3.2 Saran untuk Perusahaan**

1. Pada variabel Kepuasan Kerja dalam dimensi Pekerjaan Itu Sendiri, indikator yang memiliki respon positif terendah atau jumlah jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju tertinggi adalah indikator 3 (“Saya merasa senang dengan tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan saya.”) sebanyak 33,6%. Untuk mengatasi hal ini, peneliti memberikan saran

kepada perusahaan untuk menegaskan kembali peran penting yang dimiliki oleh profesi perawat, terutama bagi masyarakat luas. Dengan demikian, diharapkan para perawat dapat menyadari kembali esensi dari tanggung jawab yang mereka emban.

2. Pada variabel Kepuasan Kerja dalam dimensi Pembayaran, indikator yang memiliki respon positif terendah atau jumlah jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju tertinggi adalah indikator 6 (“Saya mendapatkan bonus dan/atau insentif yang sepadan dari perusahaan”) sebanyak 46,90%. Untuk mengatasi hal ini, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk mendiskusikan bersama dengan perawat terkait mekanisme dan sistem pemberian bonus dan insentif, sehingga terdapat titik temu antara hak yang harus diterima para perawat dan kapabilitas perusahaan dalam memenuhi hak tersebut.
3. Pada variabel Kepuasan Kerja dalam dimensi Promosi, indikator yang memiliki respon positif terendah atau jumlah jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju tertinggi adalah indikator 9 (“Perusahaan sangat transparan dalam memberikan informasi mengenai promosi”) sebanyak 33,9%. Untuk mengatasi hal ini, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk melakukan sosialisasi terkait bagaimana kebijakan promosi berlaku, serta bagaimana perawat dapat mengikuti kebijakan tersebut, sehingga para perawat dapat memiliki pemahaman yang lebih mengenai kebijakan promosi yang berlaku di perusahaan.

4. Pada variabel Kepuasan Kerja dalam dimensi Supervisi, indikator yang memiliki respon positif terendah atau jumlah jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju tertinggi adalah Indikator 12 (“Atasan memperlakukan saya dengan adil dan sama rata seperti karyawan lainnya.”) sebanyak 19,40%. Untuk mengatasi hal ini, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk memperbaiki sistem pengawasan karyawan, yang dapat menghindari terjadinya ketidakadilan dalam perlakuan terhadap karyawan.
5. Pada variabel Kepemimpinan Transformasional, secara keseluruhan indikator yang memiliki respon positif terendah atau jumlah jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju tertinggi adalah indikator 1 (“Atasan saya memiliki karisma yang tinggi”) sebanyak 23%, Indikator 4 (“Atasan saya selalu memberikan inspirasi kepada bawahannya”) sebanyak 13,3%, Indikator 7 (“Atasan saya peduli dan memperhatikan kebutuhan bawahannya”) sebanyak 15%, dan Indikator 12 (“Atasan saya berhasil menciptakan rasa kerja sama dalam tim”) sebanyak 13,30%. Untuk mengatasi permasalahan dalam kepemimpinan ini, memang tidak bisa dilakukan secara instan, namun peneliti memberikan beberapa saran kepada perusahaan:
  - a. Memberikan sosialisasi, pelatihan atau *workshop* kepemimpinan kepada atasan, sehingga mereka dapat mempelajari hal-hal yang diperlukan dalam mengembangkan kemampuan kepemimpinan dengan para ahli. Hal ini dilakukan mengingat sifat kepemimpinan merupakan hal yang perlu diasah dari waktu ke waktu, dan adanya

*platform* dari perusahaan dapat memungkinkan mereka untuk tidak perlu menjalani *trial-and-error* selama memimpin para staff.

- b. Selain atasan, karyawan biasa juga perlu diberikan wadah untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan mereka. Hal ini dimaksudkan agar mereka dapat mengerti sudut pandang dari atasan mereka, serta memudahkan mereka untuk mendapatkan pengetahuan yang diperlukan ketika nanti mereka mendapatkan promosi, sehingga mereka dapat menerapkan apa yang sudah dipelajari saat berada di posisi yang lebih tinggi
- c. Jika perubahan sifat kepemimpinan diperlukan lebih cepat, maka perusahaan dapat mengganti/merotasi atasan dengan orang lain, yang dipercaya memiliki kemampuan memimpin yang lebih baik, atau bahkan dapat mempromosikan karyawan yang memang sudah berada di divisi yang sama sehingga atasan tersebut tidak memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan para staff.