BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Cibabat Cimahi , maka pada bagian akhir dari penelitian ini,penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penilaian keseluruhan gaya kepemimpinan di RSUD Cibabat Cimahi sudah bisa dikatakan cukup baik. Dalam gambaran penerapan gaya kepemimpinan transformasional masih terdapat beberapa kekurangan seperti masih kurangnya pengaruh ideal, stimulasi intelektual dan motivasi inspirasional yang diterapkan dan dari semua kekurangan tersebut segi pengaruh ideal merupakan segi yang paling minim nilainya menurut responden. Sedangkan dalam gambaran penerapan gaya kepemimpinan transaksional masih terdapat kekurangan pada sisi manajemen aktif dengan pengecualian.
2. Hasil penilaian keseluruhan Komitmen Organisasi perawat di RSUD Cibabat Cimahi sudah dapat dikatakan tinggi. Pada dasarnya responden atau perawat sudah merasa

memiliki komitmen yang tinggi terhadap RSUD Cibabat Cimahi.. Komitmen yang tinggi juga bisa dikarenakan ilmu yang dimiliki oleh perawat hanya terbatas dalam bidang keperawatan sehingga perawat akan loyal dengan tempat ia bekerja karena fokus pekerjaannya hanya mampu digunakan di rumah sakit.

3. Hasil penilaian secara keseluruhan kepuasan kerja perawat di RSUD Cibabat Cimahi dapat dikatakan cukup puas . Responden menilai bahwa segi pekerjaan itu sendiri, kualitas supervise, hubungan dengan rekan dan peluang promosi dirasakan sudah cukup baik. Namun masih ada kekurangan yaitu dari segi imbalan. Perawat merasa gaji yang diterima belum sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan ,lalu dari segi bonus,kenaikan gaji dan tunjangan juga dirasakan cukup. Namun jika disebutkan bahwa gaji perawat tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup, hal itu dinilai tidak benar
4. Gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada RSUD Cibabat Cimahi memiliki pengaruh siginifikan dengan tingkat keeratan yang cukup , hal ini juga memperlihatkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang baik di RSUD Cibabat Cimahi akan mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi.

5. Hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Cibabat Cimahi memiliki pengaruh signifikan dengan tingkat keeratan yang tinggi , yang artinya bahwa peningkatan kepuasan kerja perawat dipengaruhi kuat oleh gaya kepemimpinan yang tepat.
6. Komitmen organisasi dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Cibabat Cimahi memiliki pengaruh signifikan dengan tingkat keeratan yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi atau berpengaruh kuat terhadap pencapaian kepuasan kerja perawat.
7. Selain itu dapat diketahui pula bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi di RSUD Cibabat Cimahi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat baik secara langsung maupun secara tidak langsung dengan tingkat keeratan yang tinggi. Hal ini membuktikan bahwa bila semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dan komitmen organisasi yang semakin tinggi dari waktu ke waktu akan meningkatkan pula kepuasan kerja perawat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi mampu memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, maka peneliti memberikan saran yang dapat dijadikan masukan kepada pihak RSUD Cibabat Cimahi yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di RSUD Cibabat Cimahi dapat dikatakan cukup baik. Namun ada beberapa hal yang mesti diperhatikan lebih lanjut seperti masalah pengaruh ideal yang dinilai masih kurang. Dari segi pengaruh ideal mungkin dapat diselesaikan dengan cara peningkatan komunikasi antara pemimpin dengan bawahan, lalu penciptaan identifikasi yang kuat untuk bawahan seperti citra yang baik dan prestasi yang ditunjukkan oleh pemimpin.
2. Untuk komitmen organisasi yang terdapat di RSUD Cibabat Cimahi sudah dapat dikatakan baik. Oleh karena itu, yang diperlukan adalah evaluasi menyeluruh dalam rangka meningkatkan komitmen yang dimiliki perawat. Baik dari segi fasilitas yang diberikan , kesejahteraan karyawan dan balas jasa yang setimpal.
3. Kepuasan kerja perawat di RSUD Cibabat Cimahi belum bisa dikatakan baik karena masih terdapat perawat yang merasa bahwa

kepuasan mereka belum terpenuhi. Segi yang dianggap kurang adalah imbalan yang diterima baik dari segi gaji, bonus, tunjangan, dan kenaikan gaji. Sebaiknya masalah seperti ini dapat diselesaikan dengan evaluasi dahulu apa yang menjadi pokok masalah bahwa gaji yang diterima masih dirasakan kurang, penerapan bonus untuk pegawai yang memiliki prestasi.

4. Sedangkan dari segi manajemen aktif dengan pengecualian dapat dibantu dengan cara pemimpin lebih toleran kepada bawahan yang melakukan kesalahan dengan alasan baik atasan maupun bawahan dapat mencari solusi terbaik agar kesalahan tersebut tidak terulang kembali atau jika tidak dapat dihilangkan minimal diperkecil resikonya.
5. Adanya perhatian dan evaluasi kepada komitmen organisasi bagi perawat di RSUD Cibabat Cimahi sehingga dengan peningkatan komitmen yang dimiliki perawat akan mampu meningkatkan pula produktivitas perawat untuk memberikan pelayanan maksimal kepada konsumen atau pasien yang datang ke RSUD Cibabat Cimahi.
6. Peningkatan kesempatan promosi bagi perawat RSUD Cibabat Cimahi secara merata,. Dengan memancing respon yang baik dari pegawai diharapkan mampu meningkatkan pula produktivitas kerja

mereka maka dengan peningkatan tersebut organisasi mampu mencapai tujuan begitu pula dengan pegawainya.

7. Selain itu perlu juga peningkatan kesempatan untuk pendidikan dan latihan agar perawat mampu meningkatkan kompetensinya dalam bidang pelayan kesehatan.