

BAB IV PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Kajian bab sebelumnya merupakan dasar penarikan kesimpulan dibawah ini:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan RSI Muhammadiyah Kendal. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki perawat, maka mereka semakin memiliki loyalitas tinggi di RSI Muhammadiyah Kendal. Sebaliknya, jika perawat memiliki motivasi kerja rendah, maka mereka memiliki loyalitas rendah pula pada RSI Muhammadiyah Kendal. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Pamungkas, Bayu (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Rotasi Jabatan, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Santa Clara Madiun) menurut temuan penelitian, motivasi kerja meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian dari Liyana, Tri Haryati Nur, dkk (2020) dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan dan Loyalitas Dokter Pada RSUD Dr. H. Soewondo Kabupaten Kendal” turut memperkuat pernyataan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas dokter. Pada temuan penelitian ini mengungkapkan sebesar 73,7% motivasi kerja mempengaruhi loyalitas perawat RSI Muhammadiyah Kendal.

2. Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan RSI Muhammadiyah Kendal. Hal ini dapat diartikan bahwa ketika mereka semakin menerima gaya kepemimpinan baik, maka mereka semakin memiliki loyalitas tinggi di RSI Muhammadiyah Kendal. Sebaliknya, jika perawat semakin menerima gaya kepemimpinan buruk, maka mereka semakin pula memiliki loyalitas rendah pada RSI Kendal. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Liyana, Tri Haryati Nur, dkk (2020) dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan dan Loyalitas Dokter Pada RSUD Dr. H. Soewondo Kabupaten Kendal” dikarenakan karakteristik karyawan yang dalam penelitian Liyana adalah dokter yang merupakan pribadi independen. Temuan ini mengungkapkan sebesar 40,9% gaya kepemimpinan mempengaruhi loyalitas perawat RSI Muhammadiyah Kendal.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan RSI Muhammadiyah Kendal. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki perawat dan gaya kepemimpinan baik yang diberikan, maka mereka semakin memiliki loyalitas tinggi di RSI Muhammadiyah Kendal. Sebaliknya, jika perawat memiliki motivasi kerja rendah dan gaya kepemimpinan

buruk yang diberikan, maka mereka memiliki loyalitas rendah pula pada RSI Muhammadiyah Kendal. Temuan ini mengungkapkan sebesar 74,3% motivasi kerja dan gaya kepemimpinan mempengaruhi loyalitas perawat RSI Muhammadiyah Kendal. Apabila diperhatikan lebih lanjut, nilai koefisien motivasi kerja lebih besar dibanding gaya kepemimpinan. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap loyalitas karyawan dibanding gaya kepemimpinan.

4.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, berikut merupakan saran yang dapat digunakan untuk meningkatkan loyalitas perawat RSI Muhammadiyah Kendal.

1. Berdasarkan hasil analisis pada bab 3 diatas, masih terdapat penilaian dibawah rata-rata terkait motivasi kerja yaitu pemahaman pimpinan yang simpatik atas persoalan pribadi karena pemimpin memiliki pemikiran dimana sejauh persoalan pribadi tidak mengganggu pekerjaan, maka bukan berarti persoalan besar. Hal ini harus dibenahi agar pemimpin lebih *aware* dengan bawahannya sehingga mengetahui persoalan yang sedang dialami bawahan dan membantu memberikan solusi. Dengan demikian, bawahan akan merasa nyaman dengan atasannya. Selain itu, pihak rumah sakit dapat meningkatkan loyalitas karyawan melalui motivasi kerja dengan memperhatikan kondisi kerja

yang baik, perasaan perawat yang ikut terlibat, pendisiplinan yang bijaksana, perlindungan pemimpin terhadap pekerja, serta jaminan pekerjaan.

2. Berdasarkan hasil analisis pada bab 3 diatas, masih terdapat penilaian dibawah rata-rata terkait gaya kepemimpinan, yaitu kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan kemampuan mengendalikan emosi yang memerlukan perbaikan. Kurangnya kemampuan komunikasi menyebabkan intruksi yang diberikan pemimpin gagal diterima dengan baik oleh bawahannya. Kurangnya kemampuan mengendalikan bawahan disebabkan oleh kurangnya kewibawaan yang dimiliki pemimpin. Usia sebayu antara pemimpin dan bawahan serta gaya fleksibel dalam memimpin menyebabkan seorang pemimpin dianggap kurang berwibawa. Kurangnya mengendalikan emosi disebabkan karena tekanan pemimpin yang lebih besar dan pekerjaan diluar jobdesk yang diterimanya. Gagalnya penerimaan informasi, kurangnya kewibawaan, dan kurangnya kemampuan mengendalikan emosi menyebabkan kesalahpahaman dan terhambatnya tujuan bersama rumah sakit. Hal ini harus mendapat perhatian untuk merubah gaya kepemimpinannya dengan membenahi cara berkomunikasi agar penyampaian informasi dapat diterima dengan jelas, membangun kewibawaan agar dapat dengan mudah mengendalikan bawahannya, serta mengelola emosi dengan baik. Selain itu, perlunya diskusi lanjut di setiap pendapat, masukan, atau

bahkan permasalahan pada karyawan agar mereka merasa didengar oleh atasannya. Dengan demikian, para karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja begitupula dengan pemimpin dapat mengatur karyawannya untuk tujuan bersama di rumah sakit. Selain itu, loyalitas karyawan dapat ditingkatkan melalui gaya kepemimpinan dengan kemampuan pengambilan keputusan yang baik, kemampuan memotivasi karyawan, dan bertanggung jawab dalam memimpin.

3. Loyalitas karyawan mendapatkan skor dibawah rata-rata, diantaranya ketaatan dan kepatuhan, tanggung jawab dalam pekerjaannya, serta kejujuran. Rendahnya skor pada indikator tersebut menunjukkan perlunya perhatian manajemen RSI Muhammadiyah Kendal. Ini bukan hanya sekadar angka, melainkan cerminan potensi masalah. Dengan demikian, saran yang dapat diberikan diantaranya memberikan pelatihan dan memperbaiki kebijakan perusahaan. Pemberian pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan sehingga perawat dapat lebih bertanggungjawab dan patuh dengan pekerjaannya. Perbaikan kebijakan yang mendukung kejujuran akan menciptakan lingkungan yang jujur.
4. Pada penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan metode penelitian yang lebih baik. Baik secara jumlah sampel, indikator pertanyaan, hingga objek penelitian agar data yang didapatkan tidak bias.