

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,316 , nilai signifikansi uji t statistik yaitu $0,028 < 0,05$, dan nilai koefisien determinasi atau R Square yaitu 0,161.
2. Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 3,767, nilai signifikansi uji t statistik yaitu $0,001 < 0,05$, dan nilai koefisien determinasi atau R Square yaitu 0,336 .
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji Anova menunjukkan nilai signifikansi f statistik $0,003 < 0,05$. Selain itu, pengaruh kepemimpinan transactional lebih besar dari pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi. Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 16,1% sedangkan kepemimpinan transaksional hanya sebesar 33,6%

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji simultan antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, sebaiknya rumah sakit

mempertahankan Gaya Kepemimpinan Transaksional yang terbukti sudah mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 33,6% sementara Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 16,1 %.

2. Hal-hal yang perlu diperhatikan oleh rumah sakit untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya adalah :
 - a. Pada hasil penelitian kuesioner mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional skor jawaban paling rendah yaitu pernyataan pemimpin yang memotivasi inspirasi dan pemimpin yang memiliki intellectual Stimulation. Hal ini menunjukkan sebaiknya pemimpin lebih memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengutarakan ide dengan pendekatan yang baru, dan memberikan inspirasi kepada bawahannya .
 - b. Pada hasil penelitian kuesioner mengenai Gaya Kepemimpinan Transaksional skor jawaban paling rendah yaitu pemimpin yang membantu masalah yang secara aktif berpartisipasi mengawasi bawahan untuk mencegah kesalahan. Hal ini menunjukkan sebaiknya mendengarkan dengan baik apa yang dipikirkan oleh karyawan, dan mengurangi kemungkinan masalah yang terjadi sebelum berubah menjadi lebih besar. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara identifikasi titik permasalahan yang ada dan kemudian merancang proses pemecahan masalah dengan data yang valid.
 - c. Pada hasil penelitian kuesioner mengenai Kepuasan Kerja Karyawan. Skor jawaban paling rendah yaitu promosi jabatan, gaji yang diberikan dan rekan kerja. Hal ini menunjukkan sebaiknya pemimpin membuat program perencanaan karir. Perencanaan karier merupakan totalitas usaha yang dilakukan oleh organisasi serta pegawai agar menggapai tujuan karier yang diharapkan pegawai dapat memuaskan pegawai

individu, pengenalan diri, kemampuan ataupun atensi pegawai, mempersiapkan pegawai akan tugas-tugas yang lebih berat, serta meningkatkan organisasi dalam persaingan bisnis. Peran organisasi secara universal dapat dalam wujud perencanaan karier, informasi karier, bimbingan karier, serta secara khusus membagikan orientasi, pelatihan, serta menghasilkan promosi yang adil. Salah satu program yang diusulkan yaitu promosi jabatan fungsional dimana pegawai memilih peran yang bisa memampukan mereka untuk tumbuh dalam bidang teknis ataupun fungsional (Efendi H, 2002). Misalnya, perawat junior yang mempunyai integritas, loyalitas terhadap pekerjaannya, serta mempunyai nilai lebih dari perawat lain. Maka, perawat tersebut akan menerima promosi jabatan fungsional menjadi perawat senior bahkan kepala perawat apabila adanya perkembangan pekerjaan. Dalam memberikan pengakuan, imbalan ataupun pendapatan yang diterima akan semakin besar serta status sosial semakin tinggi.

Pemimpin hendaknya lebih memperhatikan karyawan, seperti memperhatikan hak-hak karyawan, memberikan kesejahteraan agar karyawan merasa nyaman dan puas dalam bekerja. Selain itu, perusahaan sebaiknya meningkatkan jumlah gaji dan memberikan bonus kepada karyawan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Selain itu, pemimpin hendaknya menyediakan tempat diskusi, lingkungan yang aman dan tentram. Dengan demikian, hubungan karyawan dapat terjalin dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhigbe, O. J., F, A. M., & Felix, O. O. (2014). Transactional Leadership Style and Employee Satisfaction in Nigerian Banking Sector . *European Journal of Business and Management*, 14-23.
- Alloubani, A. M., A, M., & A, M. M. (2014). Review : Effects of Leadership Styles on Quality of Serview in Healthcare. *European Scientific Journal* , 118-129.
- Alshmmari, A. A. (2020). The Impact Human Resource Management Practices, Organizational Learning, Organizational Culture and Knowledge Management Capabilities on Organizational Performance in Saudi Organizations : A Conceptual Framework. *Revista Argentina De Clinica Psicologica*, 714-721.
- Budiastuti, D., & B, A. (2018). *Validitas dan Realibilitas Penelitian* . Jakarta: Mitra Wacana Media.
- de Brito , R. P., & de Oliveira, L. B. (2016). The Relationship Between Human Resource Management and Organizational Performance. *Brazilian Business Review*, 90-110.
- Dugguh , S. I., & Dennis, A. (2014). Job Satisfaction Theories : Traccability to Employee Performance in Organizations. *IOSR Journal of Business and Management* , 11-18.
- Efendi H, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Grasindo.
- Etornam , K., Mahama, F., Boahen, S. A., & Denu, M. K. (2017). The Effect of Employee Turnover on the Performance of Zoomlion Ghana Limited. *Journal Of Business and Economic Development*, 116-122.
- Fairholm, M. R. (2001). The Themes and Theory of Leadership . *Center of Excellence in Municipal Management* , 1-4.
- Handoko, H. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai* . Jakarta: PT Grasindo.

- Hassi, A. (2019). You Get What You Appreciate: Effects of Leadership on Job Satisfaction, Affective Commitment and Organisational Citizenship Behaviour. *International Journal of Organizational Analysis*, 786-811.
- Indrasari , M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Jabeen, F. B. (2015). Examining The Relationship Between The Psychological Contract and Organisational Commitment: The Mediating Effect of Transactional Leadership in The UAE Context. *International Journal of Organizational*, 102-122.
- Kahya, M., & Sahin , F. (2018). The effect of leader personality on follower behaviour: The mediating role of leader-member exchange. *Leadership & Organization Development Journal* , 14-33.
- Korejan, M. M., & Shahbazi, H. (2016). An Analysis of The Transformational Leadership Theory . *Journal of Fundamental and Applied Sciences* , 452-461.
- Kurniawan , P., & Budhi, K. S. (2017). *Smart Leadership : Being A Leader* . Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Manoppo, V. (2020). Transformational Leadership as a Factor That Decreases Turnover Intention : A Mediation of Work Stress and Organizational Citizenship Behaviour . *The TQM Journal*, 1395-1412.
- Musfigon, M. (2012). *Panduan Lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : PT Prestasi Pustaka Raya .
- Northouse. (2015). *Leadership Theory and Practice Eighth Edition*. London: SAGE Publication.
- Northouse, P. G. (2015). *Leadership Theory and Practice Eighth Edition* . London: SAGE Publication.
- Nuryadi , Astuti, D. T., U, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian* . Yogyakarta: Sibuku Media.
- Puni, A., M, I., & A, E. (2018). Transformational Leadership and Job Satisfaction : The Moderating Effect of Contingent Reward. *Leadership & Organization Development Journal* , 522-537.

- Ratnadi, N. A. (2020). The hospital management responses in implementing transformational leadership style in Dr. Zainoel Abidin Regional Public Hospital. *International Journal of Public Leadership*, 337-357.
- Samarakoon, K. B. (2019). Leadership Style Healthcare. *International of Scientific nad Research Publication*, 49-53.
- Shah, Muhammad , S. M., & Ab, K. B. (2015). Transactional Leadership and Job Performance : An Empirical Investigation . *Sukkur IBA Journal of Management and Business*, 70-81.
- Shah, S. M., & Hamid, K. B. (2015). Transactional Leadership and Job Performance : An Empirical Investigation. *Sukkur IBA Journal of Management and Business*, 70-81.
- Sugiyono, P. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational Commitment: A Mediator of The Relationships of Leadership Behavior With Job Satisfaction and Performance In A Non-Western Country. *Journal of Managerial Psychology* , 6-24.
- Zhao, S., Liu, M., Zhu, C. J., & Liu, H. (2020). The Role of Leadership in Human Resource Management : Perspectives and Evidence From Asia Pacific. *Asia Pacific Business Review*, 1-5.
- Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit.