

BAB V

PENUTUP

Bab ini merupakan kesimpulan dari hasil yang telah disajikan pada bab sebelumnya. Bab ini berisikan kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini akan merangkum dan membahas tujuan penelitian, yang mana tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, OCB dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

5.1 Kesimpulan Penelitian

Penelitian ini menggunakan 4 variabel yaitu kepemimpinan transformasional, OCB dan komitmen organisasi serta kinerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, OCB dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada Perawat RSI Ibnu Sina Padang. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada Perawat RSI Ibnu Sina Padang. Pengukuran variabel dalam penelitian ini ada 10 item pertanyaan untuk kepemimpinan transformasional, 10 item pertanyaan untuk OCB, 7 item pertanyaan untuk komitmen organisasional dan 9 item pertanyaan untuk kinerja. Selanjutnya data diolah menggunakan *SmartPLS 3.2.7*

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan ada tiga hipotesis yang diajukan dan hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis diterima. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji hipotesis, kepemimpinan transformasional berpengaruh

positif signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional, maka akan semakin baik kinerja perawat pada RSI Ibnu Sina Padang.

2. Berdasarkan uji hipotesis, OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat OCB yang dimiliki seorang perawat maka akan semakin baik kinerja perawat pada RSI Ibnu Sina Padang.
3. Berdasarkan uji hipotesis, komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka akan semakin tinggi kinerja perawat pada RSI Ibnu Sina Padang.

1.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa temuan implikasi yang penting bagi RSI Ibnu Sina Padang. Implikasi tersebut perlu di perhatikan oleh pihak rumah sakit. Implikasi tersebut yaitu :

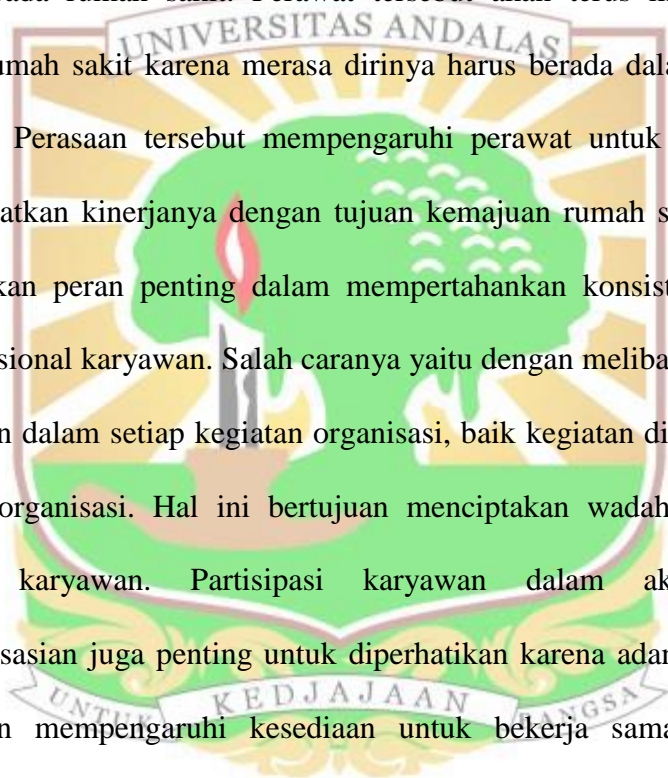
- a. Kepemimpinan transformasional yang baik menyebabkan kinerja perawat semakin baik. Kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja perawat karena dengan dimensi dari kepemimpinan transformasional seperti pengaruh ideal, inspirasional, perhatian individual, serta stimulus intelektual membuat karyawan lebih nyaman dan termotivasi tanpa merasa tertekan sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang diinginkan pemimpin. Untuk meningkatkan penerapan kepemimpinan transformasional, pemimpin dapat melakukan beberapa cara yaitu: 1) berdayakan seluruh bawahan untuk

melakukan hal yang terbaik untuk organisasi, 2) berusaha menjadi pemimpin yang bisa diteladani yang didasari nilai yang tinggi, 3) mendengarkan semua pemikiran bawahan untuk mengembangkan semangat kerja sama, 4) ciptakan visi yang dapat diyakini oleh semua orang dalam organisasi, 5) bertindak sebagai agen perubahan dalam organisasi dengan memberikan contoh bagaimana menggagas dan melaksanakan suatu perubahan, 6) menolong organisasi dengan cara menolong orang lain untuk berkontribusi terhadap organisasi.

b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB yang baik akan meningkatkan kinerja perawat . Dengan adanya perilaku OCB, perawat berperilaku melebihi persyaratan minimal, kemauan bertoleransi, terlibat dalam fungsi organisasi dan dapat menyimpan informasi. Perawat yang bekerja dengan memiliki rasa empati, loyalitas dan etos kerja yang baik merupakan penunjang kinerja sehingga mencapai hasil maksimal. Penanaman budaya ataupun nilai-nilai dari OCB pada perawat RSI Ibnu Sina Padang dapat berdampak positif terhadap kinerja dari perawat tersebut. Pemimpin memainkan peran penting dalam mendorong pencapaian OCB dengan cara meningkatkan sikap positif pada karyawan, misalnya: melalui kepuasan kerja, keadilan, dan komitmen organisasional. Selain itu untuk meningkatkan perilaku OCB pada perawat, pemimpin juga dapat melakukan evaluasi serta penyesuaian terhadap perubahan-perubahan yang terjadi baik didalam maupun diluar organisasi yang tidak sesuai lagi dengan kondisi yang ada dan berpengaruh langsung terhadap perubahan budaya, komitmen

dan kemampuan kerja karyawan itu sendiri, misalnya: perkembangan teknologi, gaya kepemimpinan, budaya kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang baik akan meningkatkan kinerja. Perawat dengan komitmen yang tinggi mampu menunjukkan kinerja optimal, sehingga mampu memberikan kontribusi berarti pada rumah sakit. Perawat tersebut akan terus menjadi anggota dalam rumah sakit karena merasa dirinya harus berada dalam rumah sakit tersebut. Perasaan tersebut mempengaruhi perawat untuk berusaha terus meningkatkan kinerjanya dengan tujuan kemajuan rumah sakit. Pemimpin memainkan peran penting dalam mempertahankan konsistensi komitmen organisasional karyawan. Salah caranya yaitu dengan melibatkan peran aktif karyawan dalam setiap kegiatan organisasi, baik kegiatan di dalam maupun di luar organisasi. Hal ini bertujuan menciptakan wadah interaksi bagi sesama karyawan. Partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan mempengaruhi kesediaan untuk bekerja sama baik dengan pimpinan atau teman sekerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk menstimulus keterlibatan karyawan adalah dengan partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, sehingga dapat menumbuhkan keyakinan bahwa keputusan yang dihasilkan merupakan keputusan bersama.



1.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman penelitian yang di lakukan terhadap perawat di RSI Ibnu Sina Padang, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan. Oleh karena itu keterbatasan ini di harapkan dapat di perhatikan untuk penelitian yang akan datang .keterbatasan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Sampel pada penelitian ini masih terbatas dan dalam skala yang relatif kecil, karena ruang lingkup hanya perawat RSI Ibnu Sina Padang.
2. Penelitian ini menggunakan kuesioner, dimana terkadang kuesioner ini tidak menunjukkan keadaan responden yang sebenarnya.
3. Informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena tidak semua responden mendapat penjelasan secara mendetail dalam mengisi kuesioner dan responden tidak terlalu teliti dalam mengisi

1.4 Saran Penelitian

Berdasarkan hasil, kesimpulan, serta keterbatasan pada penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya antara lain :

1. Penelitian selanjutnya di harapkan agar di lakukan pada instansi lain sehingga hasil penelitian bisa dikembangkan, seperti pada perusahaan swasta, perbankan, pendidikan.
2. Dapat menambah jumlah responden dengan tujuan agar penelitian mendapatkan hasil yang akurat.

3. Diharapkan peneliti selanjutnya juga menggunakan pendekatan kualitatif , agar dapat menambah keakuratan data dari pendekatan kuantitatif tersebut. Karena hal ini dapat membantu untuk hasil penelitian yang lebih baik lagi.
4. Diharapkan juga untuk mempertimbangkan waktu penyebaran kuesioner yaitu saat jam istirahat perawat dan lebih langsung mengontrol pengisian kuisisioner.

