

## BAB V

### SIMPULAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian terhadap hipotesis dari permasalahan yang diangkat mengenai factor factor yang mempengaruhi kinerja Tenaga Non Medis Rumah Sakit Permata Medika Kebumen, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Non Medis Rumah Sakit Permata Medika Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *Transformational Leadership* yang diterapkan pimpinan Rumah Sakit Permata Medika Kebumen maka semakin baik dan meningkat kinerja Tenaga Non Medis Rumah Sakit Permata Medika Kebumen.
2. *Work Life Balance* terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Non Medis Rumah Sakit Permata Medika. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tenaga non medis mengelola dan mengatur waktu antara pekerjaan dengan yang lainnya maka akan meningkat juga kinerjanya.
3. *Job Loyalty* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Non Medis Rumah Sakit Permata Medika Kebumen. Hal ini menunjukkan semakin baik Loyalitas Kerja yang diberikan semakin baik

dan meningkat juga kinerja dari tenaga Non Medis Rumah Sakit Permata Medika Kebumen.

4. *Transformational Leadership, Work Life Balance* dan *Job Loyalty* secara Bersama sama berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Non Medis Rumah Sakit Permata Medika Kebumen.

## 5.2. Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti peneliti selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut :

- 1 Berhubung pada penelitian ini hanya Sebagian variabel yaitu terbatas pada variabel *Transformational Leadership, Work Life Balance Job Loyalty* dan Kinerja, sehingga masih banyak variabel lain yang mungkin lebih sesuai. Dengan demikian untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel variabel lainnya.
- 2 Subjek Penelitian ini adalah tenaga non medis yang memiliki fungsi dan jabatan yang berbeda-beda, sehingga jawaban yang diambil mungkin saja mmiliki tingkat akurasi yang kurang maksimal. Dengan demikian hasil perhitungan statistika mungkin kurang maksimal juga.
- 3 Sebaran responden dari penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai tenaga non medis RSPM yang memiliki jumlah sampel yang relative banyak. Agar mendapatkan hasil yang maksimal mungkin bisa dilakukan sebaran kuisisioner yang benar benar paham sehingga hasiolnya maksimal.

- 4 Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur factor yang mempengaruhi Kinerja Tenaga Non Medis Rumah Sakit Permata Medika Kebumen, sehingga penelitian lebih lanjut perlu menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.
- 5 Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh *Transformational Leadership*, *Work Life Balance* dan *Job Loyalty* terhadap Kinerja Tenaga Non Medis untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun jenis organisasinya.

### 5.3. Implikasi

Implikasi dari penelitian ini mencakup dua hal, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap kinerja pada Pegawai Tenaga Non Medis rumah Sakit Permata Medika Kebumen. Implikasi Teoritis berkaitan dengan kontribusinya bagi perkembangan-perkembangan teori, *Transformational Leadership*, *Work Life Balance* dan *Job Loyalty*.

#### 5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan penelitian yang dibahas pada BAB sebelumnya, maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan untuk organisasi sebagai berikut :

1. *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga non medis RSPM. Artinya kepemimpinan transformational yang tinggi dan baik dapat meningkatkan kinerja, begitupun sebaliknya kepemimpinan transformational yang jelek

maka, kinerjanya juga akan menurun. Transformational Leadership dilaksanakan berdasarkan aspek yang pertama yaitu *Charismatic* yang berarti pemimpin mempunyai wibawa dan mendapatkan kepercayaan penuh dan mempunyai sikap respek terhadap bawahan, dalam hal ini hal itu terhadap tenaga non medis pada rumah sakit permata medika kebumen. Disisi lain dapat diartikan juga, gaya kepemimpinan dengan menonjolkan karisma untuk menarik dan menginspirasi pengabdian oleh orang lain Kedua, *Inspiration Motivation* yang menekankan pada motivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas, hubungannya diharapkan dapat meningkatkan semangat kinerja dari pegawai tenaga non medis. Ketiga, Stimulasi Intelektual (*intellectual stimulation*) digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang mampu menumbuhkan ide ade baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas - tugas organisasi. Ke-empat, Perhatian secara Individual (*Individualized consideration*), digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karir. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu, semakin baik

pula kinerja tenaga non medis rumah sakit pada kebutuhan individu mereka. Semakin banyak aspek pekerjaan dan baiknya seorang pemimpin, semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh tenaga non medis pada RSPM.

2. *Work Life Balance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga non medis pada Rumah Sakit Permata Medika Kebumen. Artinya semakin baik para karyawan mengelola waktu yang mereka punya antara waktu keluarga, waktu bekerja dan lainnya, serta mereka mengatur waktunya secara bagus dan seimbang maka akan membuat kinerja yang mereka berikan itu meningkat. Salah satu faktor membuat keseimbangan kehidupan kerjanya bagus karena banyak mayoritas karyawannya berusia 20-30 Tahun yang mana masih pada usia usia emas. Sehingga mereka individu yang dapat mengatur waktu dengan baik dan bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh rumah sakit sehingga menimbulkan kinerja yang mereka berikan bagus dan meningkat, karena Ketika bekerja menghasilkan emosi positif atau keadaan yang menyenangkan. Untuk mempertahankan ini, alangkah baiknya pihak rumah sakit terus melakukan pembenahan dan evaluasi supaya hal ini terus terjadi dan tidak ada karyawan atau pegawai yang tidak bisa mengatur waktunya, karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja yang pegawai non medis berikan.

3. Berdasarkan hasil penelitian Loyalitas kerja atau *Job Loyalty* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga non medis. Dalam hal ini, rumah sakit atau organisasi seharusnya lebih memahami apasaja factor yang dapat membuat tenaga non medis agar tetap bertahan di organisasi namun mereka akan senantiasa berusaha secara maksimal yang mungkin ditandai dengan bersedia bekerja melebihi batas atau kondisi biasa. Rumah sakit haruslah memiliki kebijakan agar tenaga non medis senantiasa loyal terhadap rumah sakit. Tenaga non medis yang merasa cocok dengan kondisi rumah sakitnya yang mereka bekerja dengan apa yang mereka harapkan, serta rumah sakit yang sesuai dengan harapan mereka merupakan suatu hal yang dapat meningkatkan loyalitas kerja, sehingga dengan tingginya loyalitas kerja diharapkan kinerja tenaga non medis pada Rumah Sakit Permata Medika Kebumen dapat lebih baik lagi.

### 5.3.2 Implikasi Teoritis

Hasil penelitian telah memberikan temuan-temuan sesuai dengan model penelitian yang telah dibuat, oleh karena itu implikasi secara teoritis yang dapat dikemukakan oleh penulis sebagai berikut :

1. *Transformational Leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Non Medis Rumah Sakit Permata Medika Kebumen. Sehingga penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fety Rahayu dan Prayekti (2017)

yang menyatakan bahwa *transformational leadership* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. *Work Life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Non Medis Rumah Sakit Permata Medika Kebumen, sehingga penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Achmad Fathur Asari (2022) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. *Job Loyalty* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Non Medis Rumah Sakit Permata Medika Kebumen, sehingga penelitian ini, mendukung penelitian yang dilakukan oleh Arisona Chony Ronaldy, Irsan Tricahyadinata, Siti Maria (2019). yang menyatakan bahwa *Job Loyalty* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

