

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### 5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian secara teoretis dan empiris yang peneliti kaji terkait variable, kepemimpinan transformasional, profesionalitas, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kualitas pelayanan dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat dominan, berdasarkan hasil kajian empiris di temukan bahwa rangsangan intelektual yang sangat dibutuhkan oleh para perawat dalam meningkatkan kualitas pelayanan.
2. Profesionalitas di butuhkan dalam peningkatan kualitas pelayanan, khususnya dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang harus terus di tingkatkan perawat dalam bekerja guna meningkatkan kulaitas pelayanan
3. Budaya organisasi merupakan hal eksternal yang terbukti dalam pembentukan kualitas pelayanan terutama dalam implementasi peratruanyang berlaku yang harus terus di perhatikan oleh semua elemen khususnya pimpinan rumah sakit dalam meningkatkan kualitas pelayanan.
4. Kompensasi, hal yang sangat dominan yaitu insentif yang di butuhkan perawat dalam meningkatkan kualitas pelayanan.
5. Kepemimpinan transformasional pada umumnya bertolak belakang dengan kompensasi tetapi didalam penelitian ini pemimpin yang transformasional menggunakan perannya perhatian individual terhadap perawat dengan

memberikan kesempatan promosi jabatan kepada perawata yang layak mendapatkannya.

6. Kepemimpinan transformasional dapat di implemtasikan dengan maksimal seperti menggunakan dimensi kharismatik pemimpin guna menjadi symbol-symbol di budaya organisasi yang dimana dapat ditiru oleh perawat lain.
7. Kepemimpinan transformasional seperti motivasi inspirasi yang sangat di butuhkan dalam pembentukan profesionalitas perawat dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan.
8. Kepemimpinan transformasional seperti perhatian individual yang dapat meningkatkan profesionalitas melalui peningkatan dedikasi perawat yang tinggi terhadap pekerjaannya yang dimana dapat berdampak secara maksimal terhadap kualitas pelayanan.
9. Kepemimpinan transformasional seperti kharismatik yang dapat menjadi penguat norma-norma yang sudah berlaku di rumah sakit dan berdampak kepada peningkatan kualitas pelayanan.
10. Kepemimpinan transfromasional seperti rangsangan intelektual dapat menjadi role model para perawat dalam meningkatkan kemampuan dan di bantu melalui promosi jabatan yang transparan.

## **5.2 IMPLIKASI**

### **1. Kepemimpinan Transformasional**

- a. Visioner.

Kepala Ruangan memikirkan atau merencanakan masa depan dengan kebijaksanaan dan imaginasi.

b. Kreatif.

Kepala Ruangan berpikir di luar kotak, menerima tantangan dan melihatnya sebagai peluang.

c. Memiliki kepribadian yang kuat.

Kepala Ruangan memancarkan kepercayaan diri, memiliki rasa diri yang kuat dan jarang mengungkapkan keraguan diri. Itu membuat banyak orang tertarik untuk mengikuti dan melaksanakan perintah mereka.

d. Kerendahan hati (*humility*).

Kepala Ruangan peka terhadap lingkungan mereka dan kebutuhan staf. Mereka berhati-hati agar tidak menimbulkan ketidaknyamanan atau melukai orang lain.

e. *Risk taker*.

Kepala Ruangan berani untuk mengambil risiko pribadi demi mewujudkan visi dan menuju kondisi yang lebih baik.

f. Komunikator ulung.

Kepala Ruangan mahir menggunakan perilaku tidak konvensional. Mereka mampu menggerakkan banyak orang hanya dengan kata-kata, pidato atau perilaku

### **MOTIVASI INSPIRASI**

a. Kepala Ruangan memiliki visi yang sesuai dengan visi RS dan dapat dikomunikasikan kepada setiap bawahannya.

b. Kepala Ruangan memiliki pandangan yang seragam, akan lebih mudah bagi mereka bekerja sama mewujudkannya jadi nyata.

c. Kepala Ruangan cenderung berperan sebagai mentor atau *coach* untuk mendampingi.

- d. Kepala Ruangan tidak hanya memberikan tantangan tetapi membimbing bawahannya untuk mengasah potensi diri.
- e. Kepala Ruangan senantiasa membangkitkan optimisme, antusiasme, dan motivasi dalam diri setiap anggota.

#### **RANGSANGAN INTELEKTUAL**

- a. Kepala Ruangan selalu berusaha mengubah pemikiran, teknik, dan target usang yang selama ini masih dipertahankan.
- b. Kepala Ruangan untuk mendapatkan hasil yang lebih berfaedah dan demi kebaikan bersama yang lebih besar.
- c. Kepala Ruangan selalu membuka peluang baru bagi setiap anggotanya untuk belajar.
- d. Kepala Ruangan proaktif menggerakkan setiap anggota untuk mengeksplor cara-cara baru dalam melakukan sesuatu dan berinovasi menghasilkan solusi.

#### **PERHATIAN INDIVIDU**

- a. Kepala Ruangan selalu memperhatikan dan memperlakukan stafnya secara individual, serta melatih dan menasehati.
- b. Kepala Ruangan mengajak stafnya untuk menyadari kemampuan orang lain dan mengembangkan potensi yang ada dalam diri masing-masing.
- c. Kepala Ruangan selalu memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing staf secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran.

- d. Kepala Ruangan selalu memperlakukan masing-masing stafnya sebagai individu serta mendampingi mereka, memonitor dan menumbuhkan peluang.

## **2. PROFESIONALITAS**

- a. Kepala Ruangan mempunyai nilai integritas dan keadilan
- b. Kepala Ruangan menetapkan visi atau tujuan yang jelas disesuaikan dengan visi RS
- c. Kepala Ruangan memiliki harapan yang tinggi
- d. Kepala Ruangan memotivasi orang lain
- e. Kepala Ruangan memberi dukungan, pengakuan, dan penghargaan
- f. Kepala Ruangan menimbulkan ikatan emosional
- g. Kepala Ruangan membuat orang bekerja melampaui kepentingan pribadi mereka
- h. Kepala Ruangan menginspirasi orang untuk meraih sesuatu yang tidak mungkin

## **3. BUDAYA ORGANISASI**

- a. Kepala Ruangan menerapkan nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi
- b. Kepala Ruangan menerapkan norma-norma yang mengarahkan bagaimana para anggota seharusnya berperilaku
- c. Kepala Ruangan menerapkan nilai-nilai tentang apa yang seharusnya

#### 4. KOMPENSASI

##### a. Gaji

Merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dengan kata lain akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja.

##### b. Insentif

Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi diatas prestasi standar.

##### c. Promosi Jabatan

- 1) Kepala Ruangan dapat memacu karyawan di bawah mereka untuk menjadi calon pemimpin selanjutnya.
- 2) Kepala Ruangan mengklarifikasi apa yang diharapkan dari karyawannya, secara khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka
- 3) Kepala Ruangan menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut
- 4) Kepala Ruangan mengemukakan kriteria dalam melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif
- 5) Kepala Ruangan memberikan umpan balik ketika karyawan telah mencapai sasaran.

### 5.3 SARAN

#### 1. Direktur Rumah Sakit

- a. Mengimplementasikan kepemimpinan transformasional dalam bekerja
- b. Membangun budaya organisasi yang adaptable dan kondusif
- c. Menciptakan system reward (kompensasi) yang transparan dan independent

**2. Kepala Ruangan**

- a. Membangun budaya yang kondusif
- b. Menciptakan atmosfer yang mendukung kerja tim.
- c. Membangun kultur yang tepat untuk memotivasi orang
- d. Mempromosikan pandangan yang mengakui bahwa bekerja sama secara efektif merupakan standar perilaku yang diharapkan.
- e. Membangun kultur atau norma teamwork

**3. Perawat**

- a. Membangun kultur atau norma teamwork
- b. Mempunyai kecakapan-kecakapan yang saling melengkapi.
- c. Memerlukan kecakapan pemecahan masalah dan pembuatan keputusan.
- d. Mampu mengenali masalah dan peluang, kemudian memilih solusi.
- e. Mampu berkomunikasi, memecahkan konflik dan berinteraksi secara efektif dengan para anggota lain.
- f. Mempunyai lebih dari masing-masing kecakapan tentang keilmuan.
- g. Saling melengkapi penting dalam mencapai kreativitas