

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Kesimpulan penelitian mengenai pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perawat, maka dapat disimpulkan bahwa jika semakin tinggi kepuasan kerja perawat tersebut maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perawat juga akan semakin baik.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perawat, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perawat tersebut juga akan semakin tinggi.

1.2 Implikasi Penelitian

Temuan dalam penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi RSUD Dr. M. Zein Painan yaitu sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja yang baik di RSUD Dr. M. Zein Painan menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga semakin baik. Hal tersebut perlu dipertahankan yaitu dengan memberi perawat rasa memiliki dan mendapat tanggung jawab sesuai dengan wewenang yang

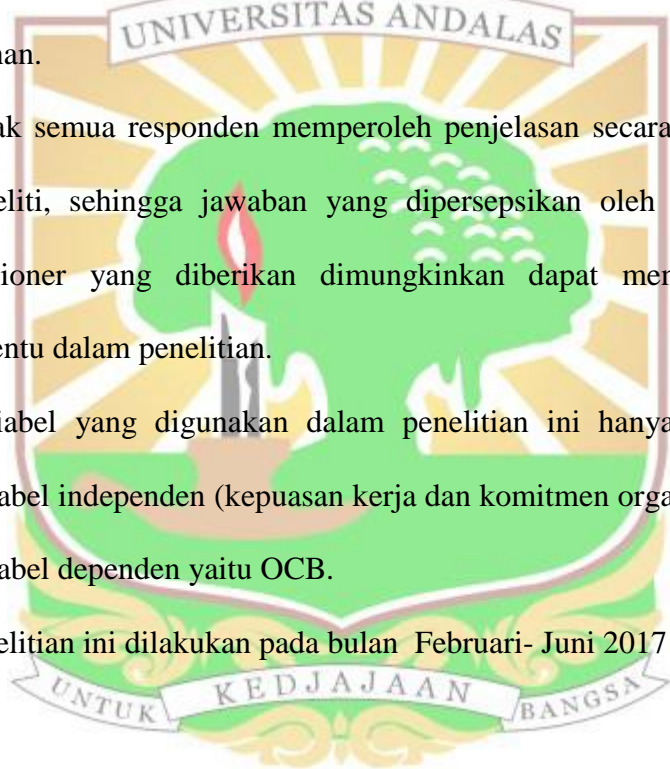
diberikan, sehingga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat juga terus meningkat. Hal ini juga dapat menjadi perhatian oleh pimpinan dalam mempertahankan potensi yang dimiliki oleh perawat tersebut dengan cara menaikkan gaji bagi perawat yang memiliki kinerja yang bagus, memberikan kompensasi lebih kepada perawat yang telah menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik, dan memberikan pujian-pujian kepada perawat ketika berhasil menjalankan pekerjaan dengan baik sehingga ini dapat menjadi motivasi perawat untuk terus bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga menunjukkan perilaku-perilaku diluar deskripsi kerja perawat (OCB).

2. Komitmen organisasi yang baik di RSUD Dr. M. Zein Painan menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat juga semakin baik. Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat terutama perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah variabel komitmen organisasi yang berupa adanya perasaan senang bekerja dalam perusahaan. Untuk mempertahankan tersebut maka pimpinan terus menciptakan suasana kerja yang harmonis, kondusif dan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengembangkan talenta serta berinisiatif melakukan hal positif dalam bekerja, supaya karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja. Dengan adanya kenyamanan dalam bekerja tersebut maka dapat meningkatkan loyalitas perawat terhadap rumah sakit.

1.3 Keterbatasan

Berdasarkan pengalaman selama penelitian yang dilakukan terhadap perawat Dr. M. Zein Painan, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan. Oleh karena itu keterbatasan ini diharapkan dapat diperhatikan untuk penelitian yang akan datang. Keterbatasan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan hanya pada satu instansi yaitu RSUD Dr. M. Zein Painan.
2. Tidak semua responden memperoleh penjelasan secara mendetail dari peneliti, sehingga jawaban yang dipersepsikan oleh responden atas kuisisioner yang diberikan dimungkinkan dapat menimbulkan bias tertentu dalam penelitian.
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel independen (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) dan satu variabel dependen yaitu OCB.
4. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari- Juni 2017



1.4 Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan agar dilakukan pada instansi lain sehingga hasil penelitian bisa dikembangkan, seperti pada perusahaan swasta, perbankan, dan pendidikan dengan jumlah responden lebih dari

100 karena semakin banyak sampel, maka penelitian akan memberikan hasil yang lebih valid dalam mewakili populasi yang diteliti.

2. Diharapkan juga untuk mempertimbangkan waktu penyebaran kuesioner yaitu saat jam istirahat perawat dan lebih mengontrol secara langsung saat pengisian kuesioner.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat menambahkan variabel yang lain seperti *knowledge sharing*, *conflict of interest*, *servant leadership*, dukungan organisasi dan lain sebagainya, sehingga akan muncul penemuan-penemuan baru dalam penelitian kedepannya.

