

BAB VII

PENUTUP

7.1 Simpulan

- 7.1.1** Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), dengan hasil T statistik sebesar 4,87.
- 7.1.2** Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), dengan hasil T statistik sebesar 8,27 dengan didapatkan pengaruh sebesar 32,27%.
- 7.1.3** Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, dengan hasil T statistik sebesar 3,59.
- 7.1.4** Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, dengan hasil T statistik sebesar
- 7.1.5** Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), dengan hasil T statistik sebesar 5,49.
- 7.1.6** Terdapat pengaruh yang tidak signifikan dan positif antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja dengan

hasil sebesar 4.87% dengan nilai koefisien parameter 0,09 dan nilai efek mediasinya sebesar 28,41%.

7.1.7 Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja dengan hasil sebesar 6,29% dengan nilai koefisien parameter 0,12 dan nilai efek mediasinya sebesar 23,19%.

7.2 Saran

7.2.1 Bagi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pariaman

1. Diharapkan perawat di RSUD Pariaman dapat meningkatkan OCB yang selama ini telah berjalan. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki perawat berdasarkan inisiatif individu sendiri dan partisipasi dari perawat pelaksana secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan dari rumah sakitnya dengan memiliki perilaku tidak mudah mengeluh terhadap pekerjaannya, selalu terlibat dan ikut bertanggung jawab dalam kegiatan di rumah sakit dan peduli pada kelangsungan hidup rumah sakit, selalu melakukan hal-hal yang dapat menguntungkan rumah sakit, dan meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada rekan kerja atau sesama perawat di rumah sakit.
2. Diharapkan manager dapat memperhatikan kepuasan kerja perawat, dengan cara mengetahui terlebih dahulu keinginan dan kebutuhan perawat. Keinginan dan kebutuhan perawat dapat

ditampung apabila manajemen mampu membuka diri dan selalu berkomunikasi dengan perawat guna mencapai tujuan bersama.

3. Keterbatasan manajemen rumah sakit dalam menyediakan kompensasi financial yang sesuai harapan perawat bisa diimbangi dengan penyediaan sarana prasarana lingkungan kerja yang menyenangkan.

7.2.2 Bagi Institusi Pendidikan Keperawatan

Menjadikan *organizational citizenship behavior* sebagai kajian yang harus dikembangkan dalam kurikulum pendidikan tinggi keperawatan untuk membentuk prilaku perawat yang mana nantinya setiap perawat dapat memiliki prilaku yang di harapkan.

7.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan variabel dan indikator yang belum tercakup (misalnya komitmen organisasi, kinerja, loyalitas, motivasi dan lainnya) sehingga bisa menambah hasanah ilmu pengetahuan khususnya dibidang pengembangan sumber daya manusia.