

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian yang membahas tentang pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Perawat Rumah Sakit TK. III Reksodiwiryo Kota Padang adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* para Perawat Rumah Sakit TK. III Reksodiwiryo Kota Padang, maka dapat disimpulkan semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkat *Organizational Citizenship Behavior* yang dilakukan oleh perawat Rumah Sakit.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* para Perawat Rumah Sakit TK. III Reksodiwiryo Kota Padang, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan semakin meningkat *Organizational Citizenship Behavior* yang dilakukan oleh perawat Rumah Sakit.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* para Perawat Rumah Sakit TK. III Reksodiwiryo Kota Padang, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik

komitmen organisasi maka akan meningkat *Organizational Citizenship Behavior* yang dilakukan oleh perawat Rumah Sakit.

5.2 Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang dihadapi oleh karyawan di saat melakukan sebuah pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini mengandung implikasi bahwa Rumah Sakit TK. III Dr. Reksodiwiryo harus selalu memperhatikan kondisi lingkungan kerja Rumah Sakit seperti kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi perawat dengan pencahayaan yang cukup sehingga tidak menyilaukan serta menyediakan instrumen-instrumen yang memberikan kenyamanan bagi karyawan seperti dekorasi ruangan yang tidak membatasi ruang gerak serta tata warna yang menimbulkan semangat dalam bekerja dan memperhatikan hubungan sesama perawat, karena komunikasi yang kurang baik antara sesama perawat dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak sehingga tidak mendukungnya rancangan sistem kerja yang efektif dan efisien. Dengan demikian *Organizational Citizenship Behavior* perawat semakin meningkat.

2. Budaya organisasi merupakan sebuah sistem acuan yang menjadi dasar bersama bagi seluruh anggota organisasi dalam berinteraksi yang dipelajari, diterapi dan berkesinambungan dalam berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini mengandung implikasi bahwa Rumah Sakit TK. III Dr. Reksodiwiryo berperan penting dalam membentuk budaya kerja pada perawat, pemimpin rumah sakit membuat capaian setiap perawat dalam bekerja sehingga perawat akan merasa tertantang dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pemimpin juga bisa memberikan *reward* jika karyawan mencapai target pekerjaannya. Menumbuhkan rasa kepemilikan dan menaikkan rasa loyalitas perawat terhadap rumah sakit dengan melibatkan pendapat-pendapat perawat mengenai kemajuan rumah sakit pada waktu yang akan datang.
3. Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat dari seseorang untuk tetap bertahan didalam sebuah organisasi serta memberikan loyalitas dan totalitas terhadap organisasi dengan mengekspresikan perhatiannya untuk kemajuan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini mengandung implikasi bahwa Rumah Sakit TK. III Dr. Reksodiwiryo memberikan arahan strategi dan visi agar terbentuk komitmen dalam bekerja keras, simultan kerja sehingga timbulnya tantangan baru dalam

melakukan pekerjaan serta suasana lingkungan transparan dengan penyampain informasi jelas, nyaman dan penuh penghargaan. Karena anggota organisasi selalu memilih pekerjaan yang terarah dan terbuka. Sehingga dengan melakukan hal tersebut dapat meningkatkan komitmen organisasi. Oleh karena itu, perilaku *organizational citizenship behavior* perawatpun semakin meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menyadari masih banyak keterbatasan. Diharapkan keterbatasan yang ada pada penelitian ini dapat diatasi oleh peneliti selanjutnya yang tertarik untuk membahas hal yang sama. Adapun keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengambil sampel perawat yang bekerja di Rumah Sakit TK. III Reksodiwiryo di Kota Padang.
2. Metode pengambilan data ini hanya menggunakan kuesoner, dimana terkadang metode kuesoner tidak menunjukkan keadaan responden yang sebenarnya.
3. Penelitian ini hanya membahas lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*

5.4 Saran

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

1. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada cakupan yang lebih luas pada perawat rumah sakit kota Padang agar hasil penelitian dapat dikembangkan.
2. Peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain atau menggabungkan dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* seperti beban kerja, kepuasan kerja dan kompensasi.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan metode gabungan antara metode kuantitatif dan kualitatif agar hasil yang didapat lebih koheren.



