

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Person-Organization Fit* (P-O Fit) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship behavior* (OCB) pada perawat di RSUD M. Natsir Solok. Kesesuaian antara individu dan organisasi mendorong perilaku ekstra peran yang mendukung efektivitas layanan kesehatan. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara individu dan organisasi dapat menurunkan motivasi perawat untuk terlibat dalam perilaku ekstra peran. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RSUD M. Natsir Solok memiliki *Person-Organization Fit* (P-O Fit) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada kategori tinggi.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Metodologis

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran metodologis untuk penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pembahasan, variabel lain seperti loyalitas, kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan komitmen organisasi dapat dipertimbangkan sebagai variabel independen atau mediator dalam penelitian lanjutan. Variabel-variabel ini memiliki potensi untuk menjelaskan lebih dalam hubungan antara P-O Fit dan OCB pada tenaga kesehatan.

2. Hasil survei awal menunjukkan bahwa beberapa responden merasa cocok dengan rumah sakit karena mereka merasa sesuai dengan pekerjaannya, bukan hanya dengan organisasinya. Oleh karena itu, variabel *Person-Job Fit* (P-J Fit) dapat dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi pengaruhnya terhadap OCB, mengingat kesesuaian individu dengan pekerjaannya juga dapat menjadi faktor penting dalam perilaku ekstra peran.
3. Penelitian ini berfokus pada faktor internal sebagai determinan OCB, sementara faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kebijakan organisasi, kepemimpinan, dan budaya rumah sakit juga dapat berperan dalam membentuk perilaku ekstra peran karyawan. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi faktor eksternal yang dapat berkontribusi terhadap OCB guna mendapatkan pemahaman yang lebih luas.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran praktis untuk penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut:

a. Bagi Perawat

Perawat disarankan untuk terus meningkatkan keterlibatan dalam organisasi dengan membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja dan manajemen. Meningkatkan kerja sama tim dan komunikasi yang efektif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mendukung penguatan *Person-Organization Fit* (P-O

Fit). Selain itu, bersikap proaktif dalam menjalankan tugas serta terlibat dalam kegiatan yang mendukung peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit dapat memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Dengan demikian, perawat tidak hanya memenuhi tanggung jawab utama mereka tetapi juga berkontribusi dalam membangun budaya organisasi yang lebih positif. Menjaga sikap proaktif dalam bekerja serta berpartisipasi dalam program peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja dan mendukung budaya organisasi yang positif.

b. Bagi Rumah Sakit

Manajemen rumah sakit perlu meningkatkan program pengembangan karyawan yang dapat memperkuat kesesuaian nilai antara individu dan organisasi. Salah satu langkah awal yang dapat dilakukan adalah memasukkan aspek keselarasan dengan organisasi dalam proses seleksi atau *recruitment*. Hal ini dapat dicapai melalui wawancara berbasis nilai atau asesmen psikologis yang menilai apakah calon perawat memiliki prinsip dan pola kerja yang sesuai dengan lingkungan rumah sakit. Selain itu, program orientasi yang komprehensif juga perlu diberikan kepada tenaga baru, tidak hanya untuk mengenalkan prosedur kerja, tetapi juga untuk menanamkan pemahaman mengenai budaya dan etos kerja yang dijunjung tinggi oleh rumah sakit.

Selanjutnya, rumah sakit perlu mengembangkan kebijakan yang dapat mendukung kesejahteraan dan keterlibatan tenaga kesehatan agar mereka merasa nyaman dan terhubung dengan lingkungan kerja. Kebijakan ini dapat mencakup transparansi dalam pengambilan keputusan, penyediaan sistem insentif yang adil, serta penyesuaian beban kerja yang memungkinkan keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi. Memberikan kesempatan kepada tenaga kesehatan untuk berpartisipasi dalam perumusan kebijakan atau evaluasi layanan juga dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Selain itu, rumah sakit dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja tenaga kesehatan dengan memberikan penghargaan atas dedikasi mereka, baik dalam bentuk insentif finansial maupun pengakuan non-materi seperti peluang pengembangan karier dan pelatihan lanjutan. Membangun lingkungan kerja yang kondusif melalui kegiatan tim, seperti *workshop* atau program peningkatan kapasitas berbasis kerja sama, juga dapat mempererat hubungan antar tenaga kesehatan dan menciptakan suasana kerja yang lebih positif.