

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini mengkaji empat variabel utama, yang meliputi tiga variabel independen yakni *perceived organizational support* (X1), kebahagiaan di tempat kerja (X2), dan keterikatan karyawan (X3), serta satu variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* (Y). Studi ini dilaksanakan pada pegawai Puskesmas di Kecamatan Gunung Talang sebagai objek penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner secara daring menggunakan Google Form, yang ditujukan kepada responden dengan kriteria tertentu. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan aplikasi *SmartPLS 4.1.1.2* guna menguji hubungan serta pengaruh antar variabel dalam model yang diteliti. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh *perceived organizational support*, kebahagiaan di tempat kerja, dan keterikatan karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Puskesmas di Kecamatan Gunung Talang.

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan. Pertama, hasil pengujian hipotesis pada pegawai Puskesmas di Kecamatan Gunung Talang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya, ketika pegawai merasakan adanya dukungan dari organisasi, mereka cenderung menunjukkan sikap loyal, peduli, dan terdorong untuk memberikan kontribusi lebih bagi kemajuan organisasi. Kedua, hipotesis mengenai pengaruh positif kebahagiaan di tempat kerja terhadap

organizational citizenship behavior tidak terbukti dalam penelitian ini. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh adanya ketidakpuasan sebagian karyawan terhadap kompensasi yang diterima, yang berdampak pada tingkat kebahagiaan mereka di tempat kerja. Ketiga, hasil analisis terhadap keterikatan karyawan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Temuan ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan dalam aktivitas pekerjaan mereka, maka semakin besar kemungkinan mereka menunjukkan perilaku kerja sukarela yang melampaui tanggung jawab formal.

Penelitian ini menegaskan bahwa *perceived organizational support* merupakan faktor penting dalam mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* pada pegawai. Namun demikian, kebahagiaan di tempat kerja ternyata tidak secara otomatis mendorong terwujudnya *organizational citizenship behavior*, terutama ketika kepuasan terhadap imbalan kerja masih dirasa kurang. Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja, meskipun penting, belum tentu menjadi faktor penentu utama dalam membentuk perilaku positif di luar tugas formal. Di sisi lain, tingginya keterikatan karyawan terbukti memiliki peran signifikan dalam menumbuhkan *organizational citizenship behavior*. Dengan kata lain, keterlibatan emosional dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya menjadi elemen krusial yang mendorong mereka untuk menunjukkan loyalitas, kepedulian, dan kontribusi sukarela terhadap organisasi.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan temuan penelitian pada pegawai Puskesmas di Kecamatan Gunung Talang, diketahui bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal

ini menandakan bahwa organisasi perlu meningkatkan persepsi dukungan dari para pegawainya. Upaya tersebut dapat dilakukan oleh pihak manajemen melalui komunikasi yang jujur dan terbuka, penyediaan fasilitas dan sumber daya yang memadai, penghargaan terhadap kontribusi individu, serta kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai. Ketika dukungan dari organisasi dirasakan lebih kuat, maka pegawai cenderung lebih termotivasi untuk menunjukkan perilaku positif secara sukarela, seperti membantu rekan kerja, loyal terhadap instansi, dan menjaga iklim kerja yang sehat.

Sementara itu, temuan bahwa kebahagiaan di tempat kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap OCB menandakan perlunya evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan dan praktik yang memengaruhi kesejahteraan dan kebahagiaan kerja. Salah satu faktor yang menjadi perhatian adalah sistem kompensasi yang dirasa belum memenuhi harapan sebagian pegawai. Oleh karena itu, diperlukan peninjauan terhadap mekanisme penghargaan, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta atmosfer kerja, guna menciptakan rasa bahagia yang lebih otentik dan berkesinambungan di tempat kerja.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan karyawan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap OCB. Temuan ini menunjukkan pentingnya bagi pihak manajemen untuk membentuk lingkungan kerja yang dapat meningkatkan keterikatan pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui proses pemberdayaan, keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, serta pengembangan kemampuan melalui pelatihan yang berkelanjutan. Pegawai yang merasa terlibat akan cenderung lebih antusias, memiliki inisiatif tinggi, serta berkomitmen dalam memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Implikasi lainnya dari penelitian ini adalah pentingnya pembentukan kebijakan yang mendukung perilaku kerja proaktif dan kolaboratif. Kebijakan seperti ini dapat dibentuk melalui kepemimpinan yang suportif, penciptaan ruang bagi ide dan inovasi, serta pemberian apresiasi terhadap tindakan OCB yang ditunjukkan oleh pegawai. Dengan demikian, nilai-nilai positif akan semakin mengakar dalam lingkungan kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Puskesmas yang berada di wilayah Kecamatan Gunung Talang disarankan untuk lebih mengarahkan perhatian pada peningkatan *perceived organizational support* guna mendorong tumbuhnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) di kalangan pegawai. Sementara itu, temuan bahwa kebahagiaan di tempat kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB menunjukkan pentingnya peninjauan ulang terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan dan kebahagiaan kerja karyawan. Di sisi lain, bukti bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB semakin menegaskan perlunya menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong keterlibatan aktif pegawai. Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, Puskesmas di Kecamatan Gunung Talang berpotensi membentuk budaya kerja yang lebih sinergis, responsif terhadap perubahan, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat secara menyeluruh.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa studi ini memiliki beberapa keterbatasan, sehingga hasil yang diperoleh belum sepenuhnya menyajikan gambaran yang menyeluruh. Berdasarkan temuan di lapangan, terdapat sejumlah hal yang perlu

menjadi perhatian dan bahan pertimbangan untuk penelitian di masa yang akan datang. Pertama, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yang membatasi kemampuan dalam melakukan generalisasi terhadap hasil penelitian. Oleh karena itu, temuan yang diperoleh pada pegawai Puskesmas di Kecamatan Gunung Talang belum tentu mencerminkan kondisi di unit pelayanan kesehatan lainnya, terutama yang berada di wilayah berbeda atau memiliki skala yang lebih besar. Kedua, penelitian ini hanya dilakukan pada satu jenis institusi, yakni Puskesmas, yang memiliki ciri khas tersendiri dalam struktur organisasi, budaya kerja, dan tujuan operasionalnya. Hal ini dapat membatasi penerapan hasil penelitian di organisasi lain seperti rumah sakit, klinik swasta, atau instansi non-kesehatan yang mungkin memiliki konteks kerja berbeda. Ketiga, kajian ini hanya mencakup tiga variabel utama, yaitu *perceived organizational support*, kebahagiaan di tempat kerja, dan keterikatan karyawan sebagai faktor yang memengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Padahal, masih terdapat sejumlah variabel lain yang berpotensi berpengaruh terhadap OCB namun belum ditelusuri dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, maupun faktor individual seperti kepribadian.

5.4 Saran Penelitian Masa Datang

Penelitian di masa mendatang disarankan untuk menggunakan teknik pengambilan sampel yang lebih beragam, seperti *stratified random sampling*, agar hasil yang diperoleh lebih mencerminkan populasi secara keseluruhan dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas. Selain itu, studi lanjutan dapat dilakukan di berbagai jenis institusi layanan kesehatan, seperti rumah sakit, klinik swasta, atau

fasilitas kesehatan di wilayah lain, guna mengevaluasi apakah temuan serupa juga berlaku dalam konteks organisasi yang berbeda

Penelitian berikutnya juga dianjurkan untuk memperluas cakupan variabel yang diteliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, tingkat kepuasan kerja, atau beban kerja. Dengan memasukkan variabel-variabel tambahan tersebut, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai berbagai determinan yang memengaruhi perilaku kerja sukarela di lingkungan pelayanan kesehatan. Pendekatan ini juga dapat memperkaya kontribusi teori dan praktik dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan.

