

## BAB V

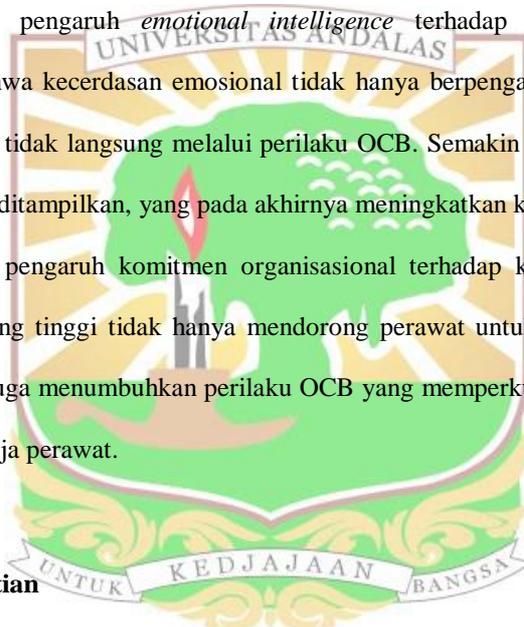
### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan melalui studi lapangan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* maupun *offline* kepada 160 responden yang merupakan perawat pada rumah sakit umum daerah dr. Rasidin di Kota Padang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *emotional intelligence* dan komitmen organisasional terhadap kinerja perawat dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, seluruh 7 hipotesis penelitian yang dirumuskan dari 7 rumusan masalah terbukti didukung secara empiris. Hasil analisis data yang telah dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional perawat, terutama dalam pengendalian emosi dan empati, meningkatkan kualitas layanan, ketepatan waktu, serta produktivitas kerja.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki perawat, semakin tinggi pula pencapaian kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.
3. *Emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Artinya, semakin tinggi kemampuan perawat dalam mengenali, mengelola, dan menggunakan emosi secara tepat, maka semakin tinggi pula kecenderungannya untuk menunjukkan perilaku OCB.

4. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap ocb. perawat dengan ikatan emosional, rasa tanggung jawab, dan pertimbangan keberlanjutan yang kuat terhadap RSUD dr. Rasidin cenderung menampilkan perilaku OCB yang mendukung kelancaran organisasional.
5. OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Perawat yang menampilkan perilaku sukarela, membantu rekan, serta aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasional, akan berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja individu maupun tim di rumah sakit.
6. OCB memediasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak hanya berpengaruh langsung pada kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui perilaku OCB. Semakin tinggi EI perawat, semakin tinggi OCB yang ditampilkan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.
7. OCB memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja perawat. Komitmen organisasional yang tinggi tidak hanya mendorong perawat untuk bekerja lebih baik secara langsung, tetapi juga menumbuhkan perilaku OCB yang memperkuat dampak positif terhadap peningkatan kinerja perawat.



## 5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki implikasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam menilai pengaruh *emotional intelligence* dan komitmen organisasional terhadap kinerja perawat dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi. Implikasi penelitian ini dirancang untuk memberikan wawasan kepada praktisi dan akademisi, serta berfungsi sebagai bahan evaluasi dan perbandingan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil penelitian, berikut beberapa implikasi penelitian ini:

1. Berdasarkan nilai rata-rata terendah pada variabel *emotional intelligence* pada indikator “Saya mampu membangun hubungan kerja yang harmonis” dengan rata-rata 2,78. Nilai yang relatif rendah ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat masih menghadapi tantangan dalam menciptakan dan mempertahankan hubungan kerja yang positif dengan rekan sejawat.

2. Berdasarkan nilai rata-rata terendah pada variabel komitmen organisasional pada indikator “Kehilangan pekerjaan ini akan berdampak besar terhadap kondisi ekonomi atau karier saya” dengan rata-rata 2,89. Rendahnya nilai ini mengindikasikan bahwa perawat Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak terlalu merasa kehilangan besar secara ekonomi maupun karier apabila meninggalkan pekerjaannya saat ini.
3. Berdasarkan nilai rata-rata terendah pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah “Saya mempertimbangkan dampak tindakan saya terhadap orang lain”, Hal ini menunjukkan bahwa sebagian perawat masih belum sepenuhnya mempertimbangkan konsekuensi dari tindakan atau keputusan yang mereka ambil terhadap rekan kerja maupun lingkungan organisasional
4. Berdasarkan nilai rata-rata terendah pada variabel kinerja perawat yaitu Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Saya menyelesaikan tugas sesuai spesifikasi dan standar” dengan skor 2,90. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian perawat masih menghadapi kesulitan untuk secara konsisten menyelesaikan tugas sesuai dengan spesifikasi teknis dan standar yang ditetapkan oleh rumah sakit. Rendahnya skor pada indikator ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain tingginya beban kerja yang menyebabkan perawat kesulitan menjaga konsistensi standar, keterbatasan sumber daya atau fasilitas pendukung, serta kemungkinan adanya perbedaan pemahaman terkait standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku.

Perlu menyelenggarakan pelatihan kecerdasan emosional bagi perawat, terutama terkait kemampuan mengelola emosi, empati, dan komunikasi, karena terbukti meningkatkan OCB dan kinerja. Perlu memperkuat komitmen organisasional melalui peningkatan kesejahteraan, keadilan organisasional, serta peluang pengembangan karier agar perawat merasa lebih terikat secara emosional dan loyal terhadap rumah sakit. Perlu mendorong budaya kerja berbasis OCB,

misalnya dengan memberikan penghargaan kepada perawat yang menunjukkan sikap sukarela, kepedulian, dan partisipasi di luar tugas formal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat RSUD dr. Rasidin sudah memiliki komitmen afektif yang baik dan mampu menunjukkan kinerja berkualitas. Namun, masih ada kelemahan pada aspek pengendalian emosi, keberlanjutan komitmen, inovasi OCB, dan ketepatan waktu kerja. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu fokus memperbaiki area dengan nilai rata-rata rendah agar peningkatan kinerja perawat bisa lebih merata dan berkelanjutan. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga faktor psikologis seperti kecerdasan emosional, loyalitas terhadap organisasional, serta kesediaan untuk berkontribusi di luar peran formal. Oleh karena itu, perawat diharapkan mengembangkan *soft skills* yang mendukung perilaku OCB.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti selama proses penelitian ini, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kekurangan. Oleh karena itu, keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi perhatian bagi penelitian dimasa yang akan datang. Adapun keterbatasan dan kekurangan penelitian ini adalah:

1. Responden penelitian hanya difokuskan pada tenaga perawat, sementara Perawat rumah sakit terdiri dari berbagai profesi seperti dokter, tenaga

administrasi, dan tenaga penunjang lainnya. Hal ini membuat hasil penelitian hanya merepresentasikan kondisi perawat, bukan seluruh perawat rumah sakit.

2. Keterbatasan juga terdapat pada objek penelitian, yang hanya mencakup rumah sakit umum daerah dr. rasidin.
3. Variabel terbatas, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel utama (*emotional intelligence*, komitmen organisasional, dan OCB) terhadap kinerja perawat. Padahal, faktor lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasional juga berpotensi memengaruhi kinerja, namun belum dimasukkan dalam model penelitian ini.

#### 5.4 Saran

Adapun saran penulis berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk tidak hanya berfokus pada tenaga perawat, tetapi juga melibatkan profesi lain seperti dokter, tenaga administrasi, maupun tenaga penunjang rumah sakit. Dengan demikian, hasil penelitian akan lebih komprehensif dan dapat merepresentasikan seluruh kondisi Perawat rumah sakit.
2. Disarankan agar peneliti selanjutnya memperluas objek penelitian, tidak hanya fokus pada rumah sakit umum daerah dr. rasidin, tetapi juga untuk rumah sakit umum daerah lainnya.
3. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, maupun budaya organisasional, yang secara teoritis juga memengaruhi kinerja perawat. Penambahan variabel ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Perawat rumah sakit.