

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dikemukakan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat RSUD Dr. Rasidin Padang.
2. Keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat RSUD Dr. Rasidin Padang.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat RSUD Dr. Rasidin Padang.

5.2 Implikasi penelitian

Hasil penelitian ini memiliki implikasi terhadap perawat RSUD Dr. Rasidin Padang, sebagai pertimbangan pengambilan keputusan untuk manajemen perawat RSUD Dr Rasidin Padang memiliki OCB yang rendah, iklim organisasi yang tidak kondusif, keterlibatan kerja yang rendah, dan juga kepuasan kerja yang rendah. Hasil penelitian ini berimplikasi langsung dalam meningkatkan kinerja perawat dengan mengikuti faktor-faktor yang ada pada masing-masing variabel yaitu iklim organisasi, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja.

Upaya meningkat *Organizational Citizenship Behavior* pada RSUD Dr. Rasidin Padang dengan mengkondusifkan iklim organisasi, dilihat dari data diatas iklim organisasi di RSUD Dr. Rasidin Padang masuk dalam kategori sangat rendah dengan rata-rata skors 2.70 dan TCR 54.04%. Hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan RSUD Dr. Rasidin Padang bahwa, iklim organisasi yang tidak kondusif mengakibatkan tidak adanya jembatan yang menghubungkan antara manajemen dan perilaku perawat. Lalu, iklim organisasi yang tidak kondusif bisa menurunkan kinerja perawat dalam unit kerja. Adapun cara untuk meningkatkan iklim organisasi dengan menciptakan hubungan harmonis antara sesama perawat, yang mencakup pada komunikasi sesama perawat, kepada atasan, dan juga kejelasan terhadap tugas yang diberikan.

Selanjutnya untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* adalah dengan meningkatkan keterlibatan kerja, dilihat dari hasil analisis data, keterlibatan kerja di RSUD Dr Rasidin Padang masuk dalam kategori sangat rendah, memiliki nilai rata-rata skors 2,87 dengan TCR 57.33%. Hal ini juga harus diperhatikan oleh pimpinan RSUD Dr Rasidin Padang. Rendahnya nilai keterlibatan kerja maka tidak akan adanya bentuk komitmen pada perawat, sehingga menganggap pekerjaannya tidak penting. Lalu, keterlibatan kerja yang rendah akan membuat perawat tidak bangga akan pekerjaannya, kurang berpartisipasi dan juga kurang puas akan pekerjaannya. Salah satu cara untuk meningkatkan keterlibatan kerja dengan memberikan peluang kepada perawat dalam pengembangan profesi secara professional. Hal ini sangat penting dalam

pengembangan karir perawat sehingga perawat sadar dan bangga terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja, dilihat dari hasil analisis data, kepuasan kerja perawat RSUD Dr. Rasidin Padang masuk dalam kategori sangat rendah dengan nilai rata-rata skors 2,74 dengan TCR 54,85%. Hal ini juga harus diperhatikan oleh pimpinan RSUD Dr. Rasidin Padang. Karena, dengan rendahnya kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kinerja, dan juga pada respon perawat akan berkurangnya usaha dan juga tingkat kesalahan yang bertambah. Adapun cara untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan informasi kepada perawat tentang prestasi kerja. Lalu, memberikan perawat kesempatan untuk mandiri dalam pikiran dan tindakanya.

5.3 Keterbatasan dan saran

Peneliti menyadari bahwa penelitian saat ini masih memiliki kekurangan dan kelemahan, sehingga peneliti perlu memaparkan keterbatasan dalam penelitian ini. Keterbatasan penelitian yang dimaksud adalah:

1. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini sangat minim. Sedangkan pertanyaan yang diberikan dikuisisioner sangat banyak. sehingga keakuratan masih belum sepenuhnya mewakili data sebenarnya
2. Dikarenakan sedang banyak pasien di RSUD Dr. Rasidin Padang, perawat kurang teliti dalam membaca kuisisioner

3. Penelitian ini hanya memfokuskan pada perawat RSUD Dr Rasidin Padang. Dengan demikian, disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan model yang sama terhadap objek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade, S. H., & Budiyono, R. (2018). *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Etika Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Organizational Justice Sebagai Variabel Intervening (kasus pada pegawai puskesmas di kecamatan Guntur, Demak)*. *10*(1), 53–67.
- Aisyah Pia Asrunputri, et al. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Di Perusahaan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediating Variable. *Jurnal Ekobisman*, *4*(3), 183–193.
- Ananda, R., Sidin, I., & Abdullah, T. (2019). Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Di Rs Swasta Dan Rs Pemerintah Difference Effect of Organizational Climate and Perceived Organizational Support Towards Employee ' S Organizational Citizenship Behavior in Private and Public. *Jkmm*, *2*(1), 70–83.
- Apriana, I. K. K. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Dukungan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Lpd Di Desa Adat Penarungan. *Jurnal EMAS*, *2*, 2774–3020.
- Arbiyanti, R., & Sudibjo, N. (2020). Pengaruh Keberagaman, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, *11*(1), 80. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v11i1.2845>
- Dharma, S., Jadmiko, P., & Azliyanti, E. (2020). *Aplikasi SPSS Dalam Analisis Multivariates*. LPPM Universitas Bung Hatta.
- Fraser, T. . (2018). *Stress & Kepuasan Kerja* (L. Mulyana (ed.); Seri Manaj). PT. Sapdodadi Jakarta.
- Ilhamiyah, L., & Harsono, Y. T. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Rokok Di Malang. *Flourishing Journal*, *2*(3), 152–160. <https://doi.org/10.17977/um070v2i32022p152-160>
- Khairuddin, K. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, *2*(3), 554–560. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i3.110>
- Kharismasyah, A. Y. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai PT. PDAM TIRTA WIJAYA CILACAP*. *1*,

86–98.

- Lubis, M. S. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75–84. <https://doi.org/10.31846/jae.v3i2.176>
- Mariza Dayzibel, M. T. & D. I. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Dengan Kualitas Hidup Pekerja Sebagai Mediator. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 26–31. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/MV/article/view/4268>
- Mas'ud, F. (2004). *Survay Diagnosis Organisasional (Konsep & Aplikasi)*. Universitas Diponegoro.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Alfa Beta Bandung.
- Organ, D. . (1998). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA.
- P.Robins, S., & A Judge, T. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Pudjiomo, W. S., & Sahrah, A. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Ocb Pegawai. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 21(2), 78. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v21i2.878>
- Sholikah, C. I. R., & Frianto, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 10–17.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Widyani, A. . D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal Emas*, 2(2), 224–234. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1742>
- Susanty, E. (2013). *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan IKLIM ORGANISASI: MANFAATNYA BAGI ORGANISASI*.

- Tamarawati, S. A., & Puspawati, D. (2022). *Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior yang Dimediasi oleh Rasa Tanggung Jawab*. 1, 4–8.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Mitra Wacana Media.
- Turnley, W. H., Bolino, M. ., Lester, S. ., & Bloodgood, J. . (2003). *The Impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational Citizenship Behavior*. Elsevier Science Inc.
- Ukkas, I., & Latif, D. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 6(1). <https://doi.org/10.35906/je001.v6i1.167>
- Vanya Chairiyah Fitri, Dedi Purwana, & Ari Saptono. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PERURI. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 31–44. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.448>
- Weni Yunisa Adriani, Widyastuti Murniasih Ryantini, J. A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai YPDPL*. 01, No 02,.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat.
- Wirawan, M. hadi. (2018). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Organizational Based Self Esteem Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. 6(1), 53–68.
- Yuniarsih, Y., & Ramaditya, M. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja *SI Manajemen*, 1–26. <http://repository.stei.ac.id/2365/>
- Yusnita, N., Sarjana, S. P., & Pakuan, U. (2021). *Peran Keterlibatan Kerja dalam Pengaruh Iklim Organisasi pada Komitmen terhadap Profesi*. 5(1), 41–54.