

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan kepada uraian analisis statistik dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan jawaban dari permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat di rumah sakit Andimas
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat di rumah sakit Andimas
3. Kepribadian berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat di rumah sakit Andimas.

5.2 Implikasi Penelitian

1. Manajemen Rumah Sakit Andimas dapat memperkuat OCB dengan meningkatkan POS yang dirasakan oleh perawat, karena tingkat capaian responden variabel POS berada pada kategori kurang baik. Meningkatkan POS dapat dilakukan dengan cara organisasi lebih memberi kepedulian terhadap perawat seperti kesejahteraan perawat dan bantuan-bantuan, meningkatkan pos juga bisa dengan cara organisasi menunjuk kepala staff

perawat yang dapat diandalkan untuk mengelola manajemen perawat yang berada dibawah pimpinannya, selain itu untuk meningkatkan pos organisasi harus bisa menjaga lingkungan kerja sehingga perawat saling menolong dan membantu satu sama lain.

2. Manajemen Rumah Sakit Andimas dapat mempertahankan atau meningkatkan perilaku OCB perawat dengan memperkuat tingkat komitmen organisasi, karena tingkat capaian responden komitmen organisasi dalam kategori cukup baik. Untuk mempertahankan atau meningkatkan komitmen organisasi perawat di rumah sakit Andimas bisa dengan cara organisasi menjaga atau mempertahankan ikatan secara emosional dengan perawat sehingga perasaan membanggakan rumah sakit dan rasa memiliki pada rumah sakit tetap terjaga, selain itu juga bisa dengan organisasi memberikan kepastian masa depan karir perawat agar mereka tidak memiliki kekhawatiran terhadap masa depannya di rumah sakit.
3. Manajemen Rumah Sakit Andimas dapat memahami karakteristik kepribadian perawat dan bagaimana hal itu dapat berdampak pada perilaku OCB mereka. Tingkat capaian responden variabel kepribadian berada pada kategori cukup baik, sehingga organisasi harus bisa mempertahankan standar kerja perawat agar mereka tetap energik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan, selain itu juga bisa dengan mempertahankan dan menjaga karyawan yang berkompeten taat aturan dan teliti dalam pekerjaannya.

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran

Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini belum sempurna, ada beberapa keterbatasan dalam pembuatan penelitian ini dan saran yang diajukan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Sampel yang digunakan pada penelitian ini terbatas pada hanya 38 orang responden perawat, disarankan penelitian selanjutnya menambahkan jumlah responden penelitian untuk hasil yang lebih akurat.
2. Variabel independen yang diteliti terbatas pada *Perceived Organizational Support*, komitmen organisasi dan kepribadian masih banyak variabel lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Diharapkan peneliti selanjutnya menambahkan variabel lain untuk diteliti lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2019). *Psikologi kepribadian*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Amir, M. T. (2015). *Merancang kuesioner: Konsep dan panduan untuk penelitian sikap, kepribadian, dan perilaku*. Prenada Media.
- Ariance, H. (2017). Pengaruh Kepribadian, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Cahaya Riau Mandiri Pekanbaru. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 2(1), 40–54.
- Arinnandya, Q. (2018). Pengaruh kepuasan kerja, persepsi dukungan organisasi dan kepemimpinan spiritual terhadap organizational citizenship behavior pada PT MNC Sky Vision Tbk. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 55–63.
- Aswin, A. E., & Rahyuda, A. G. (2017). *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi*. Udayana University.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R²)*. Guepedia.
- Dewanggana, B. D., Paramita, P. D., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) yang berdampak pada prestasi kerja karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Dharma, S. (2020). *Praktikum analisis statistik dengan stata 12*.
- Fatwikiningsih, N. (2020). *Teori Psikologi Kepribadian Manusia*. Penerbit Andi.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryati, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 9(1), 28–40.
- Isrok, I., Gunawan, Y. M., & Narto, E. (2021). Pengaruh kepribadian dan job embeddeness terhadap organizational citizenship behavior di PT. Sicepat Tangerang. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2.
- Kailola, S. (2019). Pengaruh kepribadian dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja tenaga medis. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 62–81.

- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1).
- Kurniawan, I. S., & Harsono, M. (2021). Dukungan organisasi yang dirasakan: Anteseden, proses, dan hasil. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(1), 67–80.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62–70.
- Labrague, L. J., McEnroe Petite, D. M., Leocadio, M. C., Van Bogaert, P., & Tsaras, K. (2018). Perceptions of organizational support and its impact on nurses' job outcomes. *Nursing Forum*, 53(3), 339–347.
- Lubis, M. S. (2015). pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan organizational citizenship behavior (OCB) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75–84.
- Maula, L. A., & Afrianty, T. W. (2017). *Perceived Organizational Support dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Jawa Timur Park 1)*. Brawijaya University.
- Maulana, R. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT Sinergi. *Jurnal Ecodemica*, 4(2).
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: teori dan aplikasi dalam peningkatan kinerja*. CV. Eureka Media Aksara.
- Nur, E. M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi (pertama)*. CV Azka Pustaka.
- Pandey, K. K., Lengkong, V. P. K., & Kojo, C. (2019). Pengaruh dukungan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Patras, Y. E. (2023). *Organizational Citizenship Behavior di Perguruan Tinggi* (R. Hidayat (ed.); pertama). Indonesia Emas Group.
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 8(3), 105–111.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*, edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Saputra, P. E. W., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Ocb Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. *Manajemen*, 8(12), 7134–7153.

- Saraswati, K. D. A., & Hakim, G. R. U. (2019). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*, 8(2), 238–247.
- Sarie, A. I. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT Bess Finance di Kabupaten Sleman. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(8), 178–185.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sutanto, M. (2018). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Organizational Trust Sebagai Variabel Intervening di Hypermart Royal Plaza Surabaya. *Agora*, 6(1).
- Ulum, M. C. (2016). *Perilaku organisasi menuju orientasi pemberdayaan*. Universitas Brawijaya Press.
- Wibowo. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi* (ketiga). PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, K. (2013). Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. *PT RjaGrafindo Persada. Jakarta*.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.