

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Tujuan penelitian ini yakni untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat Rumah Sakit RSUD Dr. M. Zein Painan melalui pengujian empiris kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Sesuai dengan pembahasan dan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwasanya :

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat Rumah Sakit RSUD Dr. M. Zein Painan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat Rumah Sakit RSUD Dr. M. Zein Painan.
3. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat Rumah Sakit RSUD Dr. M. Zein Painan.

#### **5.2 Implikasi**

Implikasi penting yang dapat berguna untuk hal-hal berikut dapat ditarik dari kesimpulan yang diambil dari hasil pengujian hipotesis yakni :

1. Disarankan kepada pimpinan Rumah Sakit RSUD Dr M. Zein Painan lebih menyesuaikan sistem dan besaran gaji perawat yang memiliki kinerja bagus, guna menaikkan tingkat kepuasan kerja pada perawat sehingga OCB perawat juga terus meningkat. Memberikan apresiasi bagi perawat yang berhasil menjalankan pekerjaan dengan baik sehingga hal tersebut

dapat memotivasi perawat untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga menunjukkan perilaku-perilaku diluar deskripsi kerja perawat (OCB).

2. Disarankan kepada pimpinan Rumah Sakit RSUD Dr. M. Zein Painan agar lebih melakukan pendekatan, baik secara aspek finansial maupun non finansial agar terbentuk suatu lingkungan yang baik, sehingga perawat bekerja lebih optimal bahkan mereka akan berpegang teguh terhadap kewajiban yang telah diberikan oleh rumah sakit, dikarenakan dari suatu pendekatan tersebut dapat membuat perawat memiliki komitmen kerja yang tinggi, dan berperilaku yang mencerminkan OCB.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan dari hasil kesimpulan dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, masih banyak kelemahan dan keterbatasan yang dirasakan oleh peneliti diantaranya yakni :

1. Penelitian ini hanya dilaksanakan pada satu instansi yakni RSUD Dr. M. Zein Painan.
2. Beberapa responden tidak mendapatkan penjelasan secara mendetail dari peneliti, sehingga dimungkinkan dapat menimbulkan bias tertentu dari hasil persepsi responden atas kuesioner yang diberikan pada penelitian ini.
3. Waktu penelitian dikatakan relatif pendek sehingga membawa pengaruh terhadap sejumlah pernyataan yang tidak valid, oleh sebab itu penting bagi peneliti untuk kedepannya mempersiapkan waktu lebih panjang agar hasil yang diperoleh mempunyai tingkat ketepatan dan akurasi yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. P., Putra, K., & Sudibya, I. G. A. (2018). *BEHAVIOR Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Sumber daya manusia yakni sumber daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi . Tanpa adanya sumber daya manusia , akti. 7(8), 4447–4474.*
- Amir, M.T. (2015). *Merancang Kuisisioner, Konsep dan Panduan Untuk Penelitian Sikap, Kepribadian dan Perilaku*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Anang Prestawan. (2010). *Hubungan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta*. Skripsi Yang Dipublikasikan, Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bachrudin, Achmad., Tobing, L Harapan. (2003). *Analisis Data untuk Penelitian Survei : FMIPA- UNPAD*.
- Bodroastuti,T., & Ruliaji,A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*. Vol.13 No.1.
- Cook, J. & Wall, T. (1980). "New work attitude measures of trust, organizational commitment, and personal need non-fulfilment", *Journal of Occupational Psychology*, 53(1), 39-52.
- Darmawan, D. H. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Damayanti, Ruth., M Rajab Lubis., & Sjahril Effendy. (2020). “Hubungan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan.” Tabularasa: *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 134–42.
- Darmawati, Arum., & Indartono, Setyabudi. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 49-64.
- Dewi, Ni Luh Putu Yanti Astika., & Suwandana, I Gusti Made. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5643-5670.
- Dewi, Kadek Diah Candra., & I Gede Riana. (2019). “Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational

- Citizenship Behavior.” *Jurnal Distribusi, Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 203–14.
- Dinniatty, N. M., & Fitriani, D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 9(2), 229–240. <https://doi.org/10.12928/fokus.v9i2.1561>
- Fanani I., Djati, S.P, & Silvanita, K. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Studi Kasus RSUD UKI. *Journal fundamental management*. 1(1), 2540-9220.
- Fitria, D., Dewi, U., & Febriana, H.N. (2015). Peranan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada perawat. *Jurnal Ecopsy*. Vol.2 No.1.
- George, J.M., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International Company.
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPF.
- Hariyanti, Primawestri. (2010). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 20(22), 1-15.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Liberty.
- Ismani, N. (2001). *Etika Keperawatan*. Jakarta: Widya Medika.
- Jayawardena, P. T. G. C. I., & Kappagoda, D. U. W. M. R. S. (2020). The Impact of Job Satisfaction and Organization Commitment on Organizational Citizenship Behavior of Public School Teachers in Anuradhapura District, Sri Lanka. *International E-Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE)*, 7(9), 69–74. <https://doi.org/10.31458/iejes.677014>
- Judge, S. P. R. & T. A. (2016). *Organizational Behavior* (15e ed.). McGraw-Hill.
- King, L.A. (2010). *Psikologi Umum (Sebuah Pandangan Apresiatif)*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kusuma, Lingga Sakti. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai RRI Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

- Lestari, Prima., & Djastuti, Indi. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating, Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) APJ Semarang. *Diponegoro Journal of Management*. 4(4), 288-302.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mahardika, I. N. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 7340–7370. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p14>
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Murphy, Gregory., & Athanasou, James. (2002). Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior, a Study of Australian Human Service Professionalis. *Journal of Managerial Psychology*. 17(4), 287-297.
- Ngadiman., Anis Eliyana, & Dwi Ratmawati. (2013). Influence of Transformational Leadership and Organizational Climate to the Work Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on the Education Personnel of Sebelas Maret University, Surakarta. *European Journal of Business and Management*, 5(10), 97- 114.
- Nugroho, Bhuono Agung. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Nurnaningsih, Siti., & Wahyono Wahyono. (2017). “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening.” *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 365–78.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal Of Management*, 26, 513-563.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso M.M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*. Vol. 2. No.2.
- Raditya, I. H., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Pt X. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 359–368.

- Robbins, S., & Judge, T. (2007). *Organizational Behavior*, 12th edition. New York: Prentice Hall.
- Robbins Stephen P., & Judge, Timothy A. (2012). *Organization Behavior*. 12th edition. *McGraw-Hill*, Irwin.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior (15th ed.) Global Edition*. England: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Runtu. D. Y. N., & Widyarini. M. M. N. (2009). Iklim Organisasi, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja pada Perawat. *Jurnal Psikologi*, 2 (2).
- Scandura, Terri A. (2018). *Essentials of organizational behavior second edition*. Thousand Oaks, California: SAGE.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Metode For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sengkey, Y. M., Tewal, B., & Lintong, D. C. (2018). “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3138–3147.
- Siagian, Dergibson., Sugiarto. (2000). *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Simon, Angelia., & Naftalia G, Stevanie. (2016). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Di Restaurant Halim Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. 4(1), 347-361.
- Srivastava, S. (2008). *Organizational Citizenship Behaviour as a Function of Organizational Commitment and Corporate Citizenship in Organizations*. *Management and Labour Studies*, 33(3), 311–337. <https://doi.org/10.1177/0258042x0803300301>
- Steers, R. M. (1985). *Efektifitas Organisasi Cetakan Kedua*. Terjemahan Djoerban Wahid. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.

- Suhardi, & Syaifullah. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Benefit*, 2(1), 55-71.
- Suryani, & Hendryadi. (2015). *Metode riset kuantitatif teori dan aplikasi pada penelitian bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Titisari, Purnamie. (2014). *Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Triwibowo, Wahyu., & Tutuk Ari Arsanti. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada Villa Almarik Resort. *Jurnal Universitas Kristen Satya Wacana*.
- Vania, L & Purba. S.D. (2014). Pengaruh Job Satisfaction terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Pantai Indah Kapuk Di Jakarta. *Jurnal Manajemen*. Vol. 11. No. 2, 1-22.
- Wahyuni, N. P. D. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6079-6098.
- Watoni, M. H., & Suyono, J. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Study pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta). *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 2(2), 181-193.
- Wexley, K. N., & Yukl, L. A. (1988). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Boston: Richard D. Irwin, Inc.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi 2. Cetakan Ke-4. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. (2008). *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yousaf, A., Sanders, K., & Abbas, Q. (2015). *Organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intentions: A happy marriage?* *Personnel Review*, 44(4), 470–491. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2012-0203>