

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan uraian analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis maka diajukan beberapa kesimpulan yang merupakan jawaban dari sejumlah permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan Puskesmas IV Koto Kinaali Kabupaten Pasaman Barat.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan Puskesmas IV Koto Kinaali Kabupaten Pasaman Barat.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki sejumlah kekurangan yang disebabkan oleh adanya keterbatasan peneliti yaitu:

1. Masih terdapatnya sejumlah variabel lainnya yang juga mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yang dapat diamati dari nilai koefisien determinasi yang dihasilkan dalam pengujian.
2. Masih terdapatnya sejumlah pemodelan statistik yang lebih baik dari saat ini, mengingat variabel kepuasan kerja dapat dijadikan sebagai variabel moderating, karena gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan

kerja dan dapat mendorong meningkatnya *organizational citizenship behavior* dalam organisasi.

5.3 Saran

Sejalan dengan uraian keterbatasan penelitian maka dapat diajukan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi:

1. Pimpinan puskesmas, disarankan untuk lebih bijaksana memilih gaya kepemimpinan yang akan digunakan untuk mengerakan bawahan. Ketepatan pemilihan gaya kepemimpinan akan mendorong meningkatnya dukungan kepada kepemimpinan atasan sehingga dapat meningkatkan implementasi nilai nilai *organizational citizenship behavior* dalam organisasi.
2. Pimpinan juga harus menciptakan kedekatan dan kerja sama yang lebih kuat dalam lingkungan puskesmas, ketika hal tersebut dapat diwujudkan maka implementasi *organizational citizenship behavior* pada tenaga kesehatan di lingkungan Puskesmas IV Kota Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat akan meningkat yang tentunya akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sekaligus menjaga reputasi organisasi.
3. Peneliti dimasa mendatang disarankan untuk menambahkan variabel baru yang juga mempengaruhi *organizational citizenship behavior* seperti motivasi, keadilan dalam organisasi, komitmen organisasi dan sebagainya. Selain itu peneliti dimasa mendatang juga membuat model kerangka konseptual yang berbeda, dengan menempatkan variabel kepuasan kerja

sebagai variabel moderating. Saran tersebut penting untuk meningkatkan kualitas hasil penelitian yang akan diperoleh dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, P. A., Edy, S., & Lies, P. (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.
- Amin, M. (2014). The link between leader member exchange, organizational citizenship behavior dan job satisfaction: A case study on local government. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4, 222–6990.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambale. (2011). Stimulating Organizational Citizenship Behavior (OCB) Research for Theory Development: Exploration of Leadership Paradigms. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 1, 6–48.
- Bass. (1997). Does the Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries? *Journal American Psychologist*, 52, 130–139.
- Chahal, H., & Mehta, S. (2010). Antecedents and Consequences of Organisational Citizenship Behaviour (OCB): A Conceptual Framework in Reference to Health Care Sector. *Journal of Services Research*, 10(2), 25–44.
- Ghozali. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM dan SPSS 21. In *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. <https://doi.org/10.1126/science.1158668>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gita, P., Charmiati, H. A., Bagus, I., & Surya, K. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI, 8(3), 1784–1812.
- Goudarzvandchegini. (2011). Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior Case Study: Rasht Public Hospitals. *International Journal of Business Administration*, 2.
- Gunastri. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Variabel Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Koperasi Asadana Semesta Denpasar). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 14, 82–95.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Hasanbasri. (2007). Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior di politeknik kesehatan Banjarmasin. *Working Paper Series*, (2).
- Humprey. (2012). Transformational leadership and organizational citizenship behaviors: the role of organizational identification. *The PsychologistManager Journal*, 15, 247–268.
- Indriantoro. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.

- Istijanto. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jackson. (2010). *Managing Human Resources*. Singapore: Cengage Learning.
- Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Kartini. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) di politeknik lp3i jakarta kampus jakarta utara, *6*(1), 75–84.
- Kelana. (2009). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Sinergi*, *11*(1), 59–75.
- Kolade. (2014). Organizational Citizenship Behaviour, Hospital Corporate Image and performance. *Journal of Competitiveness*, *6*, 36–49.
- Kreitner. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lukel. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pringsewu*. Universitas Lampung.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mansoor. (2012). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly* 2011, *2*(3), 50–56.
- Melati, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Quality of Work Life Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Study Pada Pegawai Kantor Sesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pontianak). *Bisnis Dan Administrasi*, *12*(5), 1–23.
- Nazir. (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurusyifa. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Bprs Harta Insan Karimah Surakarta)*. IAIN Salatiga.
- Organ. (1997). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. lexington: Lexington Books.
- Podsakoff. (2008). Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*, *82*(2), 262–270.
- Putra. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *7*(8).
- Qamar. (2012). Job Satisfaction and Organizational Commitment As Antecedent of Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, *4*(7).
- Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran. (2014). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for Business) Buku 1 Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.

- Singgih. (2012). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Sugiyono. (2016). Memahami Penelitian Kualitatif. *Bandung: Alfabeta*.
- Swagaretha K, Yolanda,;Winarno, Agung; Juariyah, L. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang. *Ekonomi Bisnis*, 21(2), 225–230. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17977/um042v21i2p225-230>
- Swaminathan. (2013). Job Satisfaction as a Predictor Of Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study. *Global Journal Of Business Research*, 7(1).
- Takhre. (2016). Hope, organizational commitment and OCB among employees of private sector organizations. *Indian Journal of Positive Psychology*, 7(4), 480–484.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal “Acta Diurna” Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.
- Tett. (1993). “Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 6, 259–293.
- Wagner. (2010). *Management of Organization Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.