

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung *the big five personality* positif signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Santa Clara Madiun, yang ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,439 > 2,011$ dengan signifikansi sebesar 0,000.
2. Pengaruh langsung *the big five personality* positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat di Rumah Sakit Santa Clara Madiun, yang ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,844 > 2,011$ dengan signifikansi sebesar 0,000.
3. Pengaruh langsung *organizational citizenship behavior* (OCB) positif signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Santa Clara Madiun, yang ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,580 > 2,011$ dengan signifikansi sebesar 0,000.
4. *The big five personality* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Santa Clara Madiun melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel permediasi. Variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki peran *full mediation* pada pengaruh *the big five personality* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Santa Clara Madiun.

5. Mayoritas perawat di Rumah Sakit Santa Clara Madiun (42%) memiliki dimensi kepribadian *conscientiousness* sebagai dimensi *the big five personality* yang paling dominan pada diri mereka. Dimensi ini ditunjukkan melalui sikap perawat yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, disiplin diri, terorganisir, pekerja keras, tepat waktu, teliti, rapi, ambisius, tekun, dan gigih.
6. Tingkat OCB yang dimiliki oleh perawat di Rumah Sakit Santa Clara Madiun tergolong tinggi, sebanyak 37 orang perawat (74%) memiliki tingkat OCB kategori tinggi, 10 orang perawat (20%) memiliki tingkat OCB kategori sangat tinggi, dan 3 orang perawat (6%) memiliki tingkat OCB kategori sedang.
7. Mayoritas perawat di Rumah Sakit Santa Clara Madiun (54%) memiliki dimensi *conscientiousness* sebagai dimensi *organizational citizenship behavior* (OCB) yang paling dominan pada diri mereka. Dimensi ini ditunjukkan melalui kesediaan perawat untuk datang kerja tepat waktu, datang lebih awal agar siap bekerja, tidak menggunakan fasilitas kantor untuk urusan pribadi, tidak membuang-buang waktu kerja untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, tidak mengambil waktu istirahat lebih lama daripada yang perlu, dan bersedia datang ke tempat kerja lebih awal bila diperlukan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Penelitian ini menguji pengaruh *the big five personality* secara simultan. Penelitian berikutnya, menguji pengaruh dimensi *the big five personality* (*extraversion, agreeableness, conscientiousness, emotional stability, dan openness to experience*) secara parsial sehingga dapat diketahui dimensi *the big five personality* yang dominan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kinerja.
2. Penelitian ini menguji pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) secara simultan. Penelitian berikutnya, sebaiknya menguji pengaruh dimensi OCB (*altruism, conscientiousness, courtesy, civic virtue, dan sportmanship*) secara parsial sehingga dapat diketahui dimensi OCB yang dominan berpengaruh terhadap kinerja.
3. Penelitian berikutnya, sebaiknya mempertimbangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi OCB dan kinerja seperti lingkungan kerja (Indarti, *et al.*, 2014; Sukmawati, *et al.*, 2013), kepuasan kerja (Sukmawati, *et al.*, 2013; Fitrianasari, *et al.*, 2013), komitmen organisasi (Purba dan Seniati, 2004; Sukmawati, *et al.*, 2013; Fitriastuti, 2013), kompensasi (Fitrianasari, *et al.*, 2013) dan kepemimpinan transformasional (Syahril dan Widyarini, 2007).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Baron, Reuben M. dan David A. Kenny. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology* Vol. 51 (No. 6): 1173-1182.
- Basrah, Hendryadi. 2012. Faktor yang Mempengaruhi OCB. <http://teorionline.wordpress.com/2012/03/28/faktor-yang-mempengaruhi-ocb/>. Diakses pada 5 November 2014.
- Dajan, Anto. 1996. *Pengantar Metode Statistik Jilid II*. Jakarta: LP3ES.
- Dyahrini, Wien. 2008. Pengaruh Kepribadian Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Akademik Menurut Teori The Big Five Pada Universitas Widyatama. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi* Vol. 9 (No. 3): 1636-1647.
- Fitrianasari, Dini, Umar Nimran, dan Hamidah Nayati Utami. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit* Vol 7 (No.1): 12-24.
- Fitriastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol 4 (No.2): 103-114.
- Fitriyani, Windri. 2013. Pengaruh Kepribadian dan Job Embeddedness Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT Hadji Kalla Makassar. *Skripsi*. Program S1 Manajemen Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, et al. 1987. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid 1. Edisi Kelima. Alih Bahasa Djarkasih. Jakarta: Erlangga.
- Gunawan, Johana Susanti, Pinkan Datun Solang, dan Endo Wijaya Kartika. 2013. Organizational Citizenship Behavior yang Berpengaruh pada Kinerja Karyawan dan Kepuasan Konsumen di Hotel Sheraton Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* Vol. 2 (No.1): 120-133. <http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/961/861>. Diunduh pada 12 November 2014.

- Hartono, Jogiyanto. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi 2011. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Indarti, Sri, Susi Hendriani, dan Mutia Mahda. 2014. Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi* Vol 22 (No.1): 1-16.
- Ingarianti, Tri Muji. 2014. Hubungan Antara Kepribadian (The Big Five Factor Personality) dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan. <http://download.docstoc.com/document/157779507?key=&pass=>. Diunduh pada 5 Oktober 2014.
- John, Oliver P. dan Sanjay Srivastava. 1999. The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. *Handbook of Personality: Theory and Research* Vol. 2: 1-71. New York: Guilford. [http://moityca.com.br/pdfs/bigfive John.pdf](http://moityca.com.br/pdfs/bigfive%20John.pdf). Diunduh pada 4 November 2014.
- Kappagoda, U.W.M.R. Sampath. 2013. The Impact of Five Factor Model of Personality on Organizational Citizenship Behavior of Non-Manual Employees in the Banking Sector in Sri Lanka. *International Journal of Research in Computer Application and Management* Vol. 3 (No.6): 168-173.
- Kenny, David A. 2015. Mediation. <http://davidakenny.net/cm/mediate.htm>. Diakses pada 20 Maret 2015.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Organ, D. W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior*. Lexington, Massachusetts: Lexington Books.
- Pervin, L. A., et al. 2005. *Personality Theory and Research*. Ninth Edition. New York: John Wiley & Sons, Inc.

- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. and Bachrach, D.G. 2000. Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management* Vol. 26 (No. 3): 513-563.
- Priyatno, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Purba, Debora Eflina dan Ali Nina Liche Seniati. 2004. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara Sosial Humaniora* Vol. 8 (No. 3): 105-111.
- Purnomo, Ratno dan Sri Lestari. 2010. Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, dan Locus of Control Terhadap Presepsi Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol 17 (No. 2): 144-160.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Jakarta: PT Prenhallindo.
- _____ dan Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Jakarta: STIE YKPN.
- Srimulyani, V. A. 2010. Antecedent Affective Commitment Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta di Madiun, Ngawi, dan Ponorogo. *Widya Warta* No. 01 Tahun XXXIV.
- Sukmawati, Armanu Thoyib, dan Surachman. 2013. Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediator Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol 11 (No.4): 547-558.
- Syahril, Nuraida dan MM. Nilam Widyarini. 2007. Kepribadian, Kepemimpinan Transformasional, dan Perilaku Kewargaorganisasian. *Jurnal Psikologi* Vol. 1 (No. 1): 40-46.
- Umar, Husein. 2000. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

<http://rs-santaclara.org/>

<http://www.fetzer.org/sites/default/files/images/stories/pdf/selfmeasures/Personality-BigFiveInventory.pdf>.