

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian pada bab sebelumnya disimpulkan hal – hal sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* perawat Rumah Sakit Sogaten Madiun dengan arah positif, yang ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,795 > 1,986$  dengan signifikansi sebesar 0,000.
2. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Sogaten Madiun dengan arah positif, yang ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,005 > 1,986$  dengan signifikansi sebesar 0,048.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Sogaten Madiun dengan arah positif, yang ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,037 > 1,986$  dengan signifikansi sebesar 0,045.
4. *Organizational citizenship behavior* (OCB) tidak memediasi pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Sogaten Madiun.

## B. Implikasi Manajerial

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka implikasi manajerial yang dapat diterapkan pada Rumah Sakit Sogaten Madiun adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* perawat Rumah Sakit Sogaten Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior*. Rumah Sakit Sogaten Madiun harus meningkatkan kepuasan kerja perawat terutama kepuasan akan gaji, karena kepuasan terkait aspek gaji (besarnya gaji dibanding rumah sakit lain, tingkat tanggung jawab dan tugas yang dibebankan) masih dalam tingkat sedang dengan harapan meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* menjadi tinggi, khususnya aspek *altruism*, *courtesy*, dan *civic virtue* yang masih dalam kategori sedang. Strategi yang dapat dilakukan pihak rumah sakit terkait aspek gaji pada kepuasan kerja dengan cara memberikan tambahan *reward* berupa uang tambahan pada perawat yang memang layak untuk mendapatkannya berdasarkan perilakunya yang bisa menjadi teladan. Untuk meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada aspek *altruism*, *courtesy*, dan *civic virtue* bisa dengan menjalin hubungan dengan rekan kerja baik terhadap atasan ataupun bawahan, menanamkan rasa memiliki terhadap organisasi, membudidayakan sikap keramahan dan peka terhadap masalah atau kejadian yang terjadi dalam organisasi, sehingga perawat

akan memaknai tugas dan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab sekaligus memiliki dedikasi yang tinggi jika kepuasan kerja terpenuhi.

2. Hasil penelitian variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Sogaten Madiun. Dengan terbentuknya perilaku *organizational citizenship behavior* maka akan menghasilkan kinerja perawat yang sesuai dan melebihi harapan rumah sakit. Dalam hal ini Rumah Sakit Sogaten Madiun perlu meningkatkan *organizational citizenship behavior* karena perawat masih kurang memiliki perilaku OCB yang tinggi misalnya aspek *sportmanship* (item pernyataan nomor 11: cenderung membesar - besarkan masalah dan item pernyataan nomor 12: selalu menemukan kesalahan pada apa yang dilakukan organisasi) , hal ini dibuktikan dengan tingkat rata – rata nilai *organizational citizenship behavior* yang masih dalam kategori sedang. Berdasarkan hasil tersebut maka strategi yang diperlukan rumah sakit adalah dengan menanamkan sikap peduli akan organisasi dan rekan kerja dengan cara melibatkan perawat akan masalah rumah sakit yang dihadapi, dengan begitu perawat akan memberikan perilaku positif terhadap organisasi atau rumah sakit itu sendiri sehingga dalam kinerjanya perawat akan lebih maksimal.
3. Hasil penelitian variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Sogaten Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi maka akan memberikan kinerja perawat yang semakin tinggi. Pihak Rumah Sakit

Sogaten Kota Madiun maka harus memantau dan mengupayakan agar perawat memiliki kepuasan kerja sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi, misalnya dalam item pernyataan nomor 5: promosi sering terjadi di Rumah Sakit Sogaten Madiun yang masih dalam kategori sedang. Artinya Rumah Sakit Sogaten Madiun masih dirasa kurang dalam hal kenaikan jabatan. Pihak rumah sakit bisa melakukan strategi dengan memberikan jenjang karir atau kenaikan jabatan yang jelas jika perawat tersebut memiliki kinerja yang tinggi, sehingga perawat akan merasa puas dengan promosi yang terjadi di rumah sakit sehingga memberikan kinerja yang tinggi untuk bisa mendapatkan promosi dalam organisasi. Kinerja perawat yang tinggi diperlukan bagi rumah sakit karena diperlukan kecepatan dalam pelayanan demi bisa bersaing dengan rumah sakit lain.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

1. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini hanya berjumlah satu variabel.
2. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berjumlah 93 dan hanya dilakukan di salah satu rumah sakit negeri.

### **D. Saran**

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

1. Menambah variabel lain seperti komitmen organisasi (Ristiana, 2013), lingkungan kerja (Sukmawati, *et al.*, 2013), motivasi (Widyastuti, 2015), sebagai faktor pendorong kinerja.

2. Menambah jumlah sampel dan dilakukan di beberapa rumah sakit yang ada di wilayah Madiun, bisa rumah sakit negeri dan swasta di kota Madiun supaya dapat digeneralisasikan.

## 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 Statical Considerations*. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 51 (No. 6): 1173 – 1182.
- Dajan. Anton. 1996. *Pengantar Metode Statistik Jilid II*. Jakarta: LP3ES
- 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 (1): 12-24. Diunduh dari: <http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/296>, pada 18 Juni 2016
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ketiga*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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 (1): 120-133. Diunduh dari: <http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/961/861>, pada 18 Juni 2016.
- Handoko, T Hani. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hartono, Jogiyanto. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi 2011. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

<http://sigitsudarto.com/index.php?page=profil>. Diakses pada 28 Februari 2017.

Riadi, Muchilisin. 2014. *Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*. Diunduh dari: <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html?m=1>, pada 3 November 2016.

Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: ANDI.

Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Mas'ud, Fuad. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta cv.

Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: In Media.

Prayitno, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Raja Grafindo.

Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

\_\_\_\_\_ dan Timothy A Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Ristiana M, Merry. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar*. DIE. Jurnal

Ekonomi dan Manajemen Vol 9 (1) : 56-70. Diunduh dari: <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/die/article/view/199>, pada 18 Juni 2016

Sekaran, Uma. 2009. *Research Methods For Bussines*. Buku 2. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.

Soegandhi, Vannccia Marcelle, Eddy M Sutanto, dan Roy Setiawan. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Petra. *Agora* Vol 1 (1); 1 – 12. Diunduh dari: [http://repository.petra.ac.id/16255/1/PENGARUH\\_KEPUASAN\\_KERJA\\_DAN\\_LOYALITAS\\_KERJA.pdf](http://repository.petra.ac.id/16255/1/PENGARUH_KEPUASAN_KERJA_DAN_LOYALITAS_KERJA.pdf), pada 18 Juni 2016

Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. STIE YKPN. Jakarta.

Srimulyani, V. A. 2010. Antecedent Affective Commitment Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta di Madiun, Ngawi, dan Ponorogo. *Widya Warta* No. 01 Tahun XXXIV.

Srimulyani, Veronika Agustina. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Universitas Widya Mandala Madiun.

Sugiyono. 2015. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

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 (4): 547 – 558. Diunduh dari: <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/viewFile/591/608>, pada 18 Juni 2016

Susanto, Budi, Windarto, Sisilia, Baskoro, Saverin, dan Lando. 2013. *Rumah Sakit "Patient" & Perawat "Hospital" (Itas)*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.



- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Umar, Husein. 2000. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Prilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Vania, Lidya dan Sylvia Diana Purba. 2014. *Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Pantai Indah Kapuk di Jakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta. *Jurnal Manajemen* Vol 11 (2): 99-119. Diunduh dari: <http://ojs.atmajaya.ac.id/index.php/JM/article/view/325>, pada 18 Juni 2016.
- Wibowo dan Phill. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widyastuti, Noni dan Palupiningdyah. 2015. *Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. *Management Analysis Journal* Vol 4 (1). Diunduh dari: <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/3298>, pada 18 Juni 2016.