

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

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

1. The *big five personality* dan *organizational commitment* berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSI Siti Aisyah Madiun dengan arah positif, artinya semakin perawat memiliki kepribadian baik yang dilihat dari the *big five personality* yang disertai dengan semakin tingginya *organizational commitment* para perawat maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat.
2. The *big five personality* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSI Siti Aisyah Madiun dengan arah positif, artinya semakin tinggi tingkat kepribadian para perawat dalam dimensi the *big five personality* maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) para perawat.
3. *Organizational commitment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSI Siti Aisyah Madiun, artinya tingginya tingkat *organizational commitment* tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) para perawat.

B. Implikasi Manajerial

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

1. Hasil penelitian variabel *the big five personality* dan *organizational commitment* berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSI Siti Aisyah Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin perawat memiliki kepribadian baik yang dapat dilihat dari *the big five personality* yang disertai dengan semakin tingginya *organizational commitment* para perawat, maka perilaku ekstra – peran (OCB) perawat akan semakin kuat. Pihak RSI Siti Aisyah Madiun perlu memperhatikan ke-2 faktor (*the big five personality* dan *organizational commitment*) sehingga *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan semakin meningkat. Dengan adanya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) seperti membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, berusaha menghindari konflik dengan rekan kerja, menghargai peraturan di tempat kerja, melindungi properti organisasi, toleransi pada situasi yang tidak menyenangkan di tempat kerja, memberi saran yang membangun, dan tidak membuang-buang waktu di tempat kerja maka akan mampu meningkatkan efisiensi dalam pelayanan, kepuasan pasien, citra rumah sakit dan kemudian yang pada akhirnya bermuara terhadap pencapaian kinerja yang diharapkan rumah sakit akan meningkatkan perilaku OCB karyawan. Peningkatan OCB karyawan merupakan hal penting karena OCB banyak manfaat seperti untuk meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan produktivitas pimpinan, menghemat sumber daya,
-

menghemat energi sumber daya, menjadi sarana efektif, meningkatkan kemampuan organisasi dan meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, untuk meningkatkan efektivitas rumah sakit, meningkatkan kinerja organisasi rumah sakit dan keberlangsungan hidup rumah sakit.

2. Hasil pengujian secara parsial ditemukan bahwa *the big five personality* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSI Siti Aisyah Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *the big five personality* maka semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB). Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun harus memperhatikan aspek kepribadian karyawan pada masing-masing dimensi *the big five personality* agar karyawan memiliki kepribadian yang baik. Karakteristik kepribadian yang perlu dipupuk antara lain: suka hidup berkelompok, aktif, terbuka, suka berteman, hangat, suka menolong, berhati lembut, teliti, tepat waktu, rapi, bertanggung jawab, rileks, tidak mudah emosional, kreatif, dan ingin tahu, tidak suka menyendiri, pemberani, ramah, tidak pendendam, siyap, kuat, tidak gampang stress dan mempunyai kematangan emosional. Karakteristik-karakteristik tersebut secara empiris, terbukti mendorong karyawan melakukan berbagai bentuk perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

C. Keterbatasan Penelitian

1. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini hanya berjumlah dua variabel.
 2. Sumber referensi yang digunakan dalam menguraikan kajian teori tentang *organizational citizenship behavior* (OCB) masih terbatas.
-

3. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini masih relatif terbatas yaitu berjumlah 65 perawat pada salah satu rumah sakit swasta di Kota Madiun.
4. Kuesioner yang dibagikan masih terdapat beberapa yang tidak dijawab yaitu sebanyak 2 kuesioner sehingga tidak dapat digunakan.
5. Pada saat pengisian tidak ditunggu peneliti, sehingga apabila terdapat kebingungan dari responden tidak dapat ditanyakan.

D. Saran

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

1. Menambah variabel lain seperti motivasi (Raharjo,2016), kepuasan kerja (Yanto,2014) dan (Pradhiptya,2013), kepemimpinan transformasional (Mahardika *et all*, 2016) dan *servant leadership* (Mira dan Margarentha,2012).
 2. Menambah jumlah sampel ataupun berganti objek penelitian bukan rumah sakit, ataupun melakukan studi perbandingan pada rumah sakit negeri dan swasta di kota Madiun, agar diperoleh perbandingan kajian empiris yang semakin lebih baik dari penelitian sekarang.
-

DAFTAR PUSTAKA

- Amira, cut, *et al.* 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta dampaknya pada Kinerja Organisasi pada PT Lafarge Cement Indonesia (LCI) Aceh besar. *Jurnal Manajemen* Vol.4 (No.1):201-210. Diunduh dari <http://prodipps.unsyiah.ac.id/Jurnalmm/images/Jurnal/vol.4/vol.4.no.1/21.201.210.Cut.amira.pdf>, pada 27 April 2017.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Dajan, Anton. 1996. *Pengantar Metode Statistik Jilid II*. Jakarta : LP3ES.
- Fitria, Rilma Maulida, Rooswita Santi Dewi dan Silvia Tri Febriana. 2015. Peranan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Perawat. *Jurnal Ecopsy* Vol.2 (No.1):8-11. Diunduh dari <http://ppjp.unlam.ac.id/journal/index.php/ecopsy/article/view/510>, pada 14 April 2017.
- Fitriastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol.4 (No.2):103-114. Diunduh dari https://www.researchgate.net/publication/307822171_PENGARUH_KECE_RDASAN_EMOSIONAL_KOMITMEN_ORGANISASIONAL_DAN_ORGANIZATIONAL_CITIZENSHIP_BEHAVIOR_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN, pada 27 April 2017.
- Ghozali, Imam. 2006 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, Jogiyanto. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi 2011. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hidayat. 2014. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi serta Pengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) studi pada Karyawan PT. Nusa Tama Furniture. *Jurnal NeO-Bis* Vol.8 (No.1):1-14. Diunduh pada <http://journal.trunojoyo.ac.id/neo-bis/article/view/513/481>, pada 27 April 2017.
-

- John, O. P. dan Srivastava, S. 1999. The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of Personality: Theory and Research* Vol. 2: 102–138. Guilford Press. New York. Diunduh dari <http://pages.uoregon.edu/sanjay/pubs/bigfive.pdf> , pada 2 Januari 2017.
- Kesuma, I Gede Anggi Wira dan I Wayan Gede Supartha. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Mediasi Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol.5 (No.6): 3677-3705. Diunduh dari <http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/18198/0>, pada 8 Januari 2017.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, Albert. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen* Vol.15 (No.1): 95-118. Diunduh dari <http://www.e-jurnal.com/2015/12/pengaruh-komitmen-organisasi-terhadap.html>, pada 2 Januari 2017.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mahardika, I Wayan Putra, *et all*. 2016. Efek Moderasi Kepemimpinan Transformasional pada Pengaruh *Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* Vol.5 (No.6): 1679-1702. Diunduh dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/14515/14768>, pada 2 Agustus 2017.
- Mariman, Darto. 2014. Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dalam Peningkatan Kinerja Individu Di Sektor Publik : Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris. *Jurnal Borneo Administrator* Vol.10 (No.1): 10-34. Diunduh dari http://ri.search.yahoo.com/_ylt=AwrTHRi2qAFZLAYA0JhXNyoA; ylu=X3oDMTExa2MyY3N1BGNvbG8DZ3ExBHBvcwMxBHZ0aWQDVUIDMV8xBHNIYwNzcg--/RV=2/RE=1493309750/RO=10/RU=http%3a%2f%2fsamarinda.lan.go.id%2fjba%2findex.php%2fjba%2farticle%2fviewFile%2f167%2f157/RK=0/RS=0ik..API3SxHKK6N53t7Jtylaak-, pada 27 April 2017.
-

- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mira, W. S & Margaretha, M. 2012. Pengaruh Servant Leadership terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*. ISSN Vol. 11 (No.2) 1411-9293. Diunduh dari <https://www.google.com/search?q=pengaruh+servant+leadership+terhadap+komitmen+organisasi+dan+ocb&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b>, pada 12 maret 2017.
- Nida, Dewa Ayu D.T.P.P dan Nicholas Simarmata. 2014. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi pada Fungsi Partai Golkar di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana* Vol.1 (No.2): 279-290. Diunduh dari <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=151196&val=4934&title=Hubungan%20Antara%20Komitmen%20Organisasi%20dan%20Perilaku%20Kewargaan%20Organisasi%20pada%20Fungsionaris%20Partai%20Golkar%20di%20Bali>, pada 27 April 2017.
- Pradhiptya, Anja Raksa. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Mediasi Komitmen Organisasional. Diunduh dari <http://www.scrubbercare.com/files-pengaruh-kepuasan-kerja-dan-komitmen-terhadap-ocb-pdf.php>, pada 8 Januari 2017.
- Priyanto, Dewi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Purba, Debora E dan Ali N L Seniati. 2004. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Makara Sosial Humaniora* Vol. 8 (No. 3): 105-111. Diunduh dari <http://repository.ui.ac.id/contents/koleksi/2/72d4df583d593306c61d978988cef5138b74372f.pdf> , pada 14 April 2017.
- Raharjo, Sugeng. 2016. Pengaruh Motivasi dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru SMA Pada SMA Negeri 1 Tenggarong. *JEMI* Vol.16 (No.2):46-59. Diunduh dari <http://ejurnal.unikarta.ac.id/index.php/jemi/article/view/213>, pada 14 April 2017.
- Ramdhani, Neila. 2012. Adaptasi Bahasa dan Budaya Inventori *Big Five*. *Jurnal Psikologi* Vol. 39 (No.2): 189-207. Diunduh dari
-

http://neila.staff.ugm.ac.id/wordpress/wp-content/uploads/2014/01/Big_Five_Jurnal_2012.pdf, pada 14 April 2017.

Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi 12. Jakarta: Selemba Empat.

Sambung, Roby dan Iring. 2014. Pengaruh Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol. 3 (No.1) : 1-15. Diunduh dari <https://www.dropbox.com/s/tw8zrdf5fb9rg1w/jpmanajemendd140539.pdf?dl=0>, pada 14 februari 2017.

Sambung, Roby, *et al.* 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kepribadian dan Profesionalisme Dosen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* serta Dampak terhadap Kinerja Dosen Studi pada Universitas Palangka raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol.10 (No.1):12-20. Diunduh dari <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/396/433>, pada 12 April 2017.

Sena, Tety Fadhila. 2011. Variabel Antiseden *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol. 2 (No.1) : 70-77. Diunduh dari <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>, pada 14 April 2017.

Setyawan, Nur Fachmi B dan Alimatus Sahrah. 2012. Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Melalui Pelatihan Kerjasama. *INSIGHT* Vol. 10 (No.1): 17-36. Diunduh dari <http://fpsi.mercubuana-yogya.ac.id/wp-content/uploads/2012/06/2.-PENINGKATAN-ORGANIZATIONAL-CITIZENSHIP-BEHAVIOR-PADA-KARYAWAN-MELALUI-PELATIHAN-KERJASAMA.pdf>, pada 14 April 2017.

Soepono, Desi S dan Veronika A Srimulyani . 2015. Analisis pengaruh The Big Five Personality terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) dan Kinerja perawat di RS Santa Clara Madiun. *Jurnal Manajemen Indonesia* Vol 15 (No.1): 51-64. Diunduh dari <https://drive.google.com/file/d/0ByGtVhF1s0pwTG5xQU1DS1dlNHc/view>, pada 14 februari 2017.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan dan Penelitian Evaluatif*. Bandung : CV Alfabeta.

- Teresia, Natalia dan P. Tommy Y. S. Suyasa. 2008. Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan *Call Centre* di PT X. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi* Vol.10 (No.2): 154-169. Diunduh dari https://www.researchgate.net/publication/260752395_Komitmen_Organisasi_dan_Organizational_Citizenship_Behavior_pada_Karyawan_Call_Centre_di_PT_X, pada 14 februari 2017.
- Utama, Dewa P.P.C. dan I Made A Wibawa. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Bali Rani Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol.5 (No.4): 2511-2453. Diunduh pada <http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/17852/13204>, pada 12 februari 2017.
- Umar, Husain. 2000. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- _____. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia PustakaUtama.
- Wahyudi H. *et al.* 2017. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Mulawarman. *eJournal Administrative Reform*, Vol. 5 (No.1) :69-82. Diunduh pada <http://ar.mian.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/02/EJOURNAL%20AR%20Hendri%20Wahyudi%20%2802-20-17-06-36-24%29.pdf>, pada 27 September 2017
- Wardani, Atika K dan Miftahun Ni'mah Suseno. 2012. Faktor Kepribadian dan *Organizational Citizanship Behavior* Pada Polisi Pariwisata. *Humanitas* Vol. IX (No.2): 193-204. Diunduh pada <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=386878&val=8521&title=PENGARUH%20KEPRIBADIAN%20DAN%20PEMBERDAYAAN%20TERHADAP%20KINERJA%20MELALUI%20ORGANIZATIONAL%20CITIZENSHIP%20BEHAVIOR%20DENGAN%20MODAL%20SOSIAL%20SEBAGAI%20VARIABEL%20MODERATING>, pada 12 April 2017.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Rajawali Pers. Jakarta.
- Yanto, Andri dan Suhermin. 2014. Pengaruh Kepribadian, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizanship Behavior*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol.3 (No.6): 1-15. Diunduh dari
-

<https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/view/542/513>,
April 2017.

pada 27

Yuniwati, *et al.* 2015. Hubungan Kepribadian Big Five dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Petugas Pelayanan di Perpustakaan Universitas Diponegoro Semarang. *Pustakawan pada Perpustakaan UNDIP Semarang, Kepala Bidang Kerjasama Perpustakaan dan Otomasi Perpustakaan Nasional*. Diunduh pada <http://pustakawan.perpusnas.go.id/jurnal/2015/HUBUNGAN%20KEPRIBADIAN%20%20BIG%20FIVE%20%20DENGAN%20%20ORGANIZASIONAL%20CITIZENSHIP%20BEHAVIOR.pdf>,
pada 27 April 2017

Web RSI Siti Aisyah Madiun www.rsiMadiun.com
