

## BAB V

### SIMPULAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul dari kuesioner mengenai pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Artinya semakin baik kepemimpinan maka akan semakin tinggi pula *organizational citizenship behaviour* yang dimiliki.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.

4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Artinya semakin baik kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama akan semakin baik pula *organizational citizenship behaviour* yang dimiliki oleh PNS UPTD Puskesmas Kebumen III.

## 5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih terbatas pada hal-hal dibawah ini:

1. Penelitian ini terjadi kendala pada saat pembagian kuesioner, dimana pada saat itu Puskesmas Kebumen III sedang proses akreditasi, sehingga kuesioner dapat diambil lagi setelah dua minggu.
2. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III, hanya terbatas pada kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi

## 5.3. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian dapat memberikan kontribusi implikasi praktis dan implikasi teoritis.

### 5.3.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*, oleh karena itu puskesmas perlu meningkatkan kepemimpinan hal ini dapat dilakukan dengan cara seperti, menyelenggarakan program pelatihan yang difokuskan pada pengembangan keterampilan kepemimpinan bagi pemimpin di puskesmas, pemimpin di puskesmas memberi dukungan yang cukup kepada pegawai dan memberikan umpan balik yang konstruktif secara teratur, memperkuat budaya organisasi yang mendorong *organizational citizenship behaviour* dengan mempromosikan nilai-nilai seperti kerja sama dan kepedulian terhadap kepentingan organisasi dan masyarakat.
2. Kepuasan kerja yang baik akan sangat memberikan dampak kepada pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Peneliti menyarankan kepada manajemen puskesmas untuk menyediakan program kesejahteraan dan dukungan bagi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti fasilitas kesehatan, program keseimbangan kerja, insentif, dan penghargaan yang sesuai, selain itu membangun

budaya organisasi yang mempromosikan kolaborasi, dukungan tim, dan apresiasi terhadap kontribusi individu dapat meningkatkan OCB.

3. Komitmen organisasi memiliki implikasi yang luas. Organisasi perlu membangun budaya yang mendukung OCB dengan mendorong norma-norma yang menekankan partisipasi aktif dan menghargai kontribusi individu melalui penghargaan, pengakuan formal, dan pengikutsertaan dalam proses promosi. Dengan pendekatan ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan di mana OCB dipromosikan, didukung, dan dihargai, yang akan meningkatkan ikatan antara karyawan dan organisasi, selain itu menciptakan budaya kerja yang positif.

### 5.3.2. Implikasi Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *organizational citizenship behaviour* PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Setelah dilakukan pengujian hipotesis, perlu dikembangkan implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*. Sesuai dengan hasil penelitian tersebut bahwa kepemimpinan mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Studi ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Cendera (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*. Artinya meskipun pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, hal itu tidak secara langsung mendorong perilaku *organizational citizenship behaviour*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Podsakof (2009) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anjarwati *et al* (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*. Artinya meskipun pegawai memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi, hal itu tidak secara langsung mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behaviour*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anjarwati *et al* (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.