

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1. Simpulan

Hasil penelitian ini memberikan simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Gombong. Semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Gombong. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* perawat RS Muhammadiyah Gombong. Semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* terhadap organisasi.
4. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* perawat RS PKU Muhammadiyah Gombong. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* terhadap organisasi.
5. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* perawat RS PKU Muhammadiyah Gombong. Semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* perawat RS PKU Muhammadiyah Gombong terhadap organisasi.

6. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada perawat RS PKU Muhammadiyah Gombong. Adanya pengaruh kepuasan kerja yang tidak mampu memediasi antara motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior* yang baik maka motivasi kerja karyawan harus ditingkatkan.
7. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada perawat PKU RS Muhammadiyah Gombong. Semakin baik lingkungan kerja ditambah peran mediasi Kepuasan kerja yang baik pula maka *organizational citizenship behavior* pun akan semakin tinggi.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa *keterbatasan* yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan menjadi titik fokus untuk perbaikan oleh peneliti di masa mendatang. Beberapa keterbatasan penelitian ini meliputi:

1. Sampel penelitian yang relatif kecil hanya 71 responden, sehingga generalisasi nya hanya terbatas pada instansi serupa dengan kondisi yang sama.
2. Selain itu dalam penelitian ini, kepuasan tidak terbukti sebagai variabel mediator dalam hubungan motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior*, sehingga memunculkan dugaan ada variabel lain yang lebih cocok dalam hubungan tersebut yang perlu diteliti lebih lanjut.

5.3. Implikasi

5.3.1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini berkontribusi pada penguatan hasil riset berkaitan dengan topik *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini mengonfirmasi dan mendukung temuan penelitian sebelumnya. Berikut adalah hipotesis yang berkaitan dengan implikasi teoritis.

1. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara langsung berdampak positif pada peningkatan kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*
2. Kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behavior* tapi tidak berperan dalam hubungan motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior*.
3. Lingkungan kerja yang baik diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja dapat memperkuat teori-teori yang menyatakan bahwa lingkungan fisik dan psikososial tempat kerja berperan penting dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Hal ini bisa merujuk pada teori lingkungan kerja dari Hackman dan Oldham tentang desain pekerjaan yang mendorong kepuasan dan kinerja.

4. Studi ini berpotensi memperkaya literatur tentang *organizational citizenship behavior*, khususnya dengan menambahkan wawasan mengenai bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap perilaku ini melalui kepuasan kerja. Ini juga dapat mendukung konsep *organizational citizenship behavior* yang dipopulerkan oleh Organ (1988) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku sukarela yang meningkatkan efektivitas organisasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor motivasional dan situasional, jika motivasi kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh, ini bisa memperkuat gagasan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah hasil dari kombinasi faktor individu (motivasi) dan faktor lingkungan (lingkungan kerja).

5.3.2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Dari temuan ini dapat diberikan beberapa implikasi praktis bagi manajemen rumah sakit dan peneliti selanjutnya seperti berikut:

1. Manajemen RS PKU Muhammadiyah Gombong untuk terus meningkatkan motivasi kerja perawat, karena perawat yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung merasa puas dengan pekerjaannya dan berperilaku ekstra terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil survei, indikator yang harus dipertahankan berkaitan dengan motivasi kerja adalah terus memberikan apresiasi pada perawat yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Beberapa indikator yang perlu peningkatan karena skor nya di bawah rata-rata yaitu memunculkan rasa kebanggaan pada perawat melalui pengakuan atas prestasi, dan mendorong perawat untuk terus berkembang dengan membekali dengan berbagai pelatihan yang dapat meningkatkan pengalaman, keterampilan serta kinerjanya.

1. Manajemen RS PKU Muhammadiyah Gombong juga seyogyanya terus berusaha menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi perawat, karena lingkungan kerja yang semakin baik akan menciptakan rasa puas dalam bekerja serta mendorong perawat untuk semakin berkontribusi pada organisasi dengan menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior*.
2. Indikator yang paling memberikan kontribusi penting dalam membangun lingkungan kerja yaitu perawat yang dirasa mampu menjalankan perintah atasan yang berkaitan dengan pekerjaan, maka dari itu harus terus dipertahankan sementara beberapa indikator yang skor nya masih di bawah rata-rata yaitu terkait perhatian pimpinan kepada para perawat, hasil statistik deskriptif menunjukkan masih terdapat sebagian responden yang merasa kurang diperhatikan oleh atasan nya, sehingga penting bagi manajemen untuk memberikan arahan bagi para atasan untuk lebih dekat para perawat., salah satu

upaya bisa dengan sapaan kecil, ataupun dengan mengagendakan acara gathering agar terbangun komunikasi yang lebih insten, dan rasa kekeluargaan yang erat antara perawat dengan atasannya.

3. Peneliti selanjutnya perlu memperluas sampel penelitian dan lokus penelitian diambil di tempat yang berbeda agar mewakili populasi yang ada. Selain itu, perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain misalnya kompetensi maupun kompensasi

