

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara. Persepsi dukungan organisasi terbukti menjadi determinan utama dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.
- 2) Terdapat pengaruh signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif perawat di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara. Semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan, semakin tinggi pula komitmen afektif perawat terhadap organisasi.
- 3) Terdapat pengaruh signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* perawat di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi mendorong perilaku kerja sukarela yang melebihi tuntutan formal pekerjaan.
- 4) Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *OCB* perawat di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara. Perawat yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan perilaku *OCB* yang lebih baik.

- 5) Terdapat pengaruh signifikan komitmen afektif terhadap *OCB* perawat di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara. Semakin kuat keterikatan emosional perawat terhadap organisasi, semakin tinggi kecenderungan perilaku *OCB* yang ditunjukkan.
- 6) Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan *OCB* perawat di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara. Artinya, dukungan organisasi dapat meningkatkan *OCB* melalui peningkatan kepuasan kerja perawat.
- 7) Komitmen afektif mampu memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan *OCB* perawat di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara. Artinya, dukungan organisasi dapat meningkatkan *OCB* melalui penguatan komitmen afektif perawat terhadap organisasi.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi bahan evaluasi serta pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, antara lain:

- 1) Responden dalam penelitian ini terbatas pada perawat ASN di RSUD Hj Anna Lasmanah Banjarnegara, yang hanya merepresentasikan sebagian dari keseluruhan tenaga kerja di rumah sakit. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh karyawan rumah sakit yang memiliki latar belakang profesi yang beragam.
- 2) Penelitian ini hanya berfokus pada variabel-variabel yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada rumah sakit

milik pemerintah daerah, sehingga belum mencakup faktor-faktor lain yang mungkin turut memengaruhi *OCB*.

- 3) Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional, sehingga data dikumpulkan dalam satu waktu tertentu. Hal ini menyebabkan penelitian belum mampu menjelaskan hubungan kausal secara kuat maupun perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu.
- 4) Pengumpulan data menggunakan kuesioner self-report, sehingga berpotensi menimbulkan bias subjektivitas, seperti social desirability bias atau ketidaksesuaian antara persepsi responden dengan kondisi sebenarnya.
- 5) Penelitian ini tidak mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)*, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, atau faktor lingkungan kerja.
- 6) Objek penelitian hanya pada satu rumah sakit daerah, sehingga karakteristik organisasi yang spesifik dapat memengaruhi hasil penelitian dan membatasi generalisasi ke rumah sakit lain, baik swasta maupun rumah sakit di wilayah berbeda.
- 7) Tingkat respons dan kejujuran responden dalam mengisi kuesioner tidak dapat sepenuhnya dikontrol, sehingga memungkinkan adanya ketidakakuratan data.

Keterbatasan ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan desain longitudinal, memperluas objek penelitian, serta

menambahkan variabel lain guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

5.3. Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kepuasan kerja dan komitmen afektif mampu memediasi hubungan antara *perceived organizational support (POS)* dan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada perawat di RSUD Hj Anna Lasmanah Banjarnegara. Temuan ini memberikan sejumlah implikasi praktis bagi organisasi dalam upaya meningkatkan perilaku *OCB* karyawan, sebagai berikut:

1) Meningkatkan dukungan organisasi kepada perawat

Manajemen perlu menunjukkan kepedulian yang nyata terhadap kesejahteraan dan kebutuhan perawat, baik melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, perhatian terhadap keselamatan kerja, maupun pemberian bantuan ketika perawat menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Dukungan yang dirasakan perawat terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, komitmen afektif dan *OCB*.

2) Mengembangkan sistem penghargaan dan apresiasi yang adil.

Perawat yang menunjukkan kinerja baik dan perilaku *OCB* perlu mendapatkan apresiasi, baik dalam bentuk penghargaan formal, pemberian insentif, maupun pengakuan dari pimpinan. Sistem penghargaan yang transparan dan adil dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi sekaligus kepuasan kerja perawat.

- 3) Memperkuat peran pimpinan dan kepala ruangan/ kepala instalansi
Kepala ruangan/ kepala instalansi sebagai atasan langsung perlu didorong untuk memberikan dukungan, umpan balik konstruktif, serta pengakuan terhadap kontribusi perawat. Hubungan kerja yang positif antara atasan dan bawahan akan memperkuat persepsi dukungan organisasi dan meningkatkan keterikatan emosional perawat terhadap rumah sakit.
- 4) Meningkatkan kepuasan kerja melalui perbaikan lingkungan kerja
Manajemen perlu memastikan beban kerja yang proporsional, jadwal kerja yang lebih terkelola, serta ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung pelayanan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya mendorong munculnya perilaku *OCB*.
- 5) Menyediakan peluang pengembangan karier dan kompetensi.
Pelatihan, workshop, pendidikan berkelanjutan, serta kesempatan pengembangan karier perlu diberikan secara merata kepada perawat. Kesempatan berkembang akan meningkatkan rasa dihargai oleh organisasi dan memperkuat komitmen afektif terhadap rumah sakit.
- 6) Meningkatkan komunikasi dan keterlibatan perawat dalam pengambilan keputusan.
Manajemen dapat melibatkan perawat dalam forum diskusi, rapat evaluasi pelayanan, maupun penyusunan kebijakan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Keterlibatan tersebut akan menumbuhkan

rasa memiliki terhadap organisasi dan meningkatkan komitmen afektif.

7) Membangun budaya organisasi yang mendukung *OCB*

Rumah sakit dapat mengembangkan budaya kerja yang menekankan kerja sama tim, saling membantu antarpegawai, dan orientasi pelayanan. Nilai-nilai tersebut dapat diintegrasikan dalam program pembinaan SDM, evaluasi kinerja, maupun kegiatan penguatan budaya organisasi.

Selain implikasi praktis, penelitian ini juga memberikan arahan bagi penelitian selanjutnya. Peneliti berikutnya disarankan untuk memperluas jumlah sampel serta melibatkan objek penelitian dari instansi atau profesi yang berbeda guna meningkatkan generalisasi hasil. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang relevan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *organizational citizenship behavior*.

5.3.2. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan sejumlah kontribusi penting dalam pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya terkait hubungan antara *perceived organizational support (POS)* dan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

- 1) Penelitian ini memperkuat kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan antara *POS* dan *OCB*, dengan menunjukkan bahwa

dukungan organisasi merupakan determinan penting dalam mendorong perilaku ekstra peran karyawan.

- 2) Temuan penelitian ini mendukung perspektif *Social Exchange Theory*, yang menegaskan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik. Ketika karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi, mereka cenderung membalasnya melalui perilaku positif, termasuk *OCB*.
- 3) Penelitian ini memperluas pemahaman mengenai mekanisme psikologis yang mendasari hubungan tersebut dengan memasukkan kepuasan kerja dan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *POS* terhadap *OCB* tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga tidak langsung melalui peningkatan kondisi psikologis karyawan.
- 4) Temuan ini juga menegaskan peran kepuasan kerja sebagai respons afektif terhadap kondisi kerja yang positif yang mendorong perilaku prososial dalam organisasi. Sementara itu, komitmen afektif terbukti menjadi bentuk keterikatan emosional yang signifikan dalam menjembatani hubungan antara *POS* dan *OCB*.
- 5) Penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya literatur dengan mengintegrasikan tiga konstruk utama, yaitu *POS*, kepuasan kerja, dan komitmen afektif, dalam satu model konseptual yang komprehensif. Integrasi ini memberikan pemahaman yang lebih

mendalam mengenai interaksi faktor-faktor internal karyawan dalam memengaruhi perilaku kerja.

- 6) Secara keseluruhan, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi temuan-temuan sebelumnya, tetapi juga memperkuat dan mengembangkan model konseptual yang dapat dijadikan dasar bagi penelitian selanjutnya, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi.

