

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat di RSUD Kota Yogyakarta. Diketahui bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi dengan nilai $F=230,258$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,001$) serta nilai $R\ SQUARE=0,883$ terhadap variabel OCB.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat di RSUD Kota Yogyakarta. Diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap OCB dengan nilai $\beta = 0,385$ serta $R\ SQUARE= 0,828$.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat di RSUD Kota Yogyakarta. Diketahui bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap OCB dengan nilai $\beta = 0,578$ serta $R\ SQUARE= 0,861$.

B. Saran

1. Saran Teoritis

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan dikarenakan dalam penelitian ini hanya mengkaji variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja, padahal masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga pada penelitian selanjutnya disarankan agar dapat meneliti dan mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat memperkaya hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* seperti, persepsi peran, perilaku pemimpin, persepsi keadilan, disposisi individu dan usia.

2. Saran Praktis

a. Bagi Rumah Sakit

Hasil analisis pada variabel kepuan dan motivasi kerja menunjukkan banyak perawat yang masuk ke dalam kategori tinggi. Dalam hal ini, RSUD Kota Yogyakarta diharapkan dapat menjaga tingkat kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi pada perawat. Hal tersebut dikarenakan kedua variabel penelitian kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berperan penting dalam pelayanan dan peningkatan mutu rumah sakit. Oleh karena itu, pihak rumah sakit dapat melakukan hal-hal yang dapat menunjang kesejahteraan perawat dengan memberikan sistem reward pada perawat yang berprestasi dan memaksimalkan fasilitas dalam bekerja.

b. Bagi Perawat

Hasil analisis *organizational citizenship behavior* pada perawat masuk dalam kategori tinggi. Diharapkan perilaku *organizational citizenship behavior* dapat meningkatkan partisipasi dan aktif dalam kegiatan yang diadakan oleh pihak rumah sakit. Hubungan yang baik dengan rekan kerja juga dapat terus ditingkatkan sehingga kinerja tim dan situasi kerja semakin kondusif. Tingkat OCB yang tinggi pada perawat dapat menciptakan rasa solidaritas sesama perawat, meningkatkan tanggung jawab, ramah dan sabar dalam menjalankan tugas.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian dalam penelitian ini adalah

1. Variasi sampel hanya terbatas pada perawat rawat inap saja, sedangkan di RSUD Kota Yogyakarta sendiri banyak statiton perawat lain selain perawat rawat inap.
2. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel yang dapat mempengaruhi OCB, sedangkan jika menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi OCB akan dapat memperkaya ilmu pengetahuan dan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi OCB menggunakan analisis dengan Uji Multivariat.