

**BAB V**  
**KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN**  
**PENELITIAN**

**A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Leader-member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* tenaga keperawatan RSUD Muntilan Kabupaten Magelang, Jawa Tengah.
2. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* tenaga keperawatan RSUD Muntilan Kabupaten Magelang, Jawa Tengah.
3. *Job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga keperawatan RSUD Muntilan Kabupaten Magelang, Jawa Tengah.
4. *Leader-member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

tenaga keperawatan RSUD Muntilan Kabupaten Magelang, Jawa Tengah.

5. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga keperawatan RSUD Muntilan Kabupaten Magelang, Jawa Tengah.
6. *Job satisfaction* memediasi pengaruh *leader-member exchange* terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga keperawatan RSUD Muntilan Kabupaten Magelang, Jawa Tengah.
7. *Job satisfaction* memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga keperawatan RSUD Muntilan Kabupaten Magelang, Jawa Tengah.

## **B. Saran**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *leader-member exchange (LMX)*, *work-life balance (WLB)*, dan *job satisfaction (JS)* memiliki peranan penting dalam meningkatkan

*organizational citizenship behavior (OCB)* pada tenaga keperawatan RSUD Muntilan Kabupaten Magelang, Jawa Tengah. Menumbuhkan perilaku OCB dikalangan tenaga keperawatan merupakan hal yang sangat penting, karena mereka merupakan sumber daya dengan jumlah terbesar yang berhubungan langsung dengan pasien, sehingga peran mereka akan sangat menentukan tingkat kualitas layanan rumah sakit kepada masyarakat.

### **1. Saran Untuk RSUD Muntilan, Kabupaten Magelang, Jawa Tengah**

Perilaku OCB di rumah sakit sangat diperlukan karena memberikan banyak manfaat positif, seperti meningkatkan efisiensi layanan, perlindungan dan kepuasan pasien, meningkatkan citra rumah sakit, dan menghasilkan pencapaian kinerja organisasi yang lebih baik (Obamiro et al., 2014). Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan perilaku OCB pada tenaga keperawatan antara lain:

1. Meningkatkan kualitas hubungan antara atasan dengan bawahan. Manajemen rumah sakit perlu mendorong mereka untuk bersinergi dan membangun komunikasi yang baik agar interaksi antar keduanya dapat berjalan dengan lancar. Atasan perlu meminta pendapat bawahan dalam mengambil keputusan-keputusan strategis yang terkait dengan mereka. Selain itu, bawahan juga perlu diberikan kepercayaan yang memadai dalam mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga dapat menumbuhkan sikap saling menghormati dan saling percaya satu sama lain.

Menurut Kinicki dan Fugate (2013), hubungan LMX yang baik dikategorikan sebagai *in-group exchange*, dan tercermin dengan adanya hubungan timbal balik, saling percaya, dan saling menghormati antara atasan dengan bawahan. Dalam kategori *in-group*, bawahan cenderung berfungsi sebagai asisten atau penasihat dan memiliki interaksi pribadi yang berkualitas tinggi dengan pimpinan. Pertukaran *in-group* yang lebih

pribadi biasanya melibatkan penekanan peran pimpinan untuk memberikan tugas yang menarik, pendelegasian tanggung jawab penting, berbagi informasi, partisipasi dalam keputusan pemimpin, dan manfaat khusus lainnya, seperti dukungan pribadi (Schermerhorn et al., 2010).

2. Mendorong tercapainya peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan non kerja karyawan yang lebih baik. Misalnya dengan cara melibatkan mereka dalam menyusun jadwal kerja, memberikan kemudahan ijin bagi karyawan yang memiliki keperluan mendesak, mendorong karyawan untuk mengambil cuti tahunan, dan memberikan kegiatan-kegiatan non formal yang dapat mengurangi munculnya stres kerja seperti olahraga bersama, *outbond*, *gathering* keluarga, dan kegiatan kerohanian.

Komunikasi dengan karyawan merupakan kunci keberhasilan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dari program *work/life* yang dijalankan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mencari tahu apa yang

dirasakan karyawan tentang *work-life balance* dengan cara membuat diskusi kelompok maupun melalui kuesioner (Lockwood, 2003).

3. Mendorong peningkatan kepuasan kerja melalui pengelolaan manajemen yang berkeadilan bagi semua karyawan. Misalnya dengan memberikan kesempatan promosi yang sama, dan kompensasi yang berkeadilan bagi semua karyawan. Menurut Kinicki dan Fugate (2013), manajemen dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan cara meningkatkan nilai-nilai karyawan, seperti menata lingkungan kerja, memberikan penghargaan, pengakuan, dan perlakuan yang adil kepada semua karyawan.

## **2. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya**

1. Untuk penelitian yang akan datang, sebaiknya memperluas ruang lingkup yang diteliti dengan cara menambah objek penelitian, seperti memasukkan sampel tenaga keperawatan dari rumah sakit swasta dengan

jumlah sampel yang berimbang. Hal ini diperlukan untuk memberikan hasil yang lebih representatif.

2. Penelitian ini hanya melihat *leader-member exchange (LMX)*, *work-life balance (WLB)*, dan *job satisfaction (JS)* sebagai faktor yang mempengaruhi munculnya *organizational citizenship behavior (OCB)* pada tenaga keperawatan. Penelitian selanjutnya diharapkan juga dapat melihat faktor-faktor lain, seperti *organizational justice* (Kasemsap, 2013), *organizational commitment* (Pradhan et al., 2016; Tharikh et al., 2016), *transformational leadership* (Tjahjono et al., 2018), *decision authority* (Yu et al., 2018) sebagai anteseden dari OCB.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu menjadi perhatian bagi penelitian-penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Objek yang diteliti dalam penelitian ini hanya terbatas pada satu rumah sakit pemerintah saja, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak bisa digeneralisasikan untuk kasus yang lain.
2. Data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, sehingga ada kemungkinan responden tidak memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam analisis data, penelitian ini tidak membedakan antara tenaga keperawatan PNS dan non PNS yang mungkin saja berbeda karakteristik kepegawaiannya (misalnya struktur gaji dan sistem promosi), sehingga informasi yang dihasilkan bersifat umum dan tidak spesifik.
4. Dalam penelitian ini, tidak semua *goodness of fit index* terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kekurangan dalam model penelitian yang dibangun, meskipun secara keseluruhan model tersebut masih bisa diterima karena telah memenuhi beberapa kriteria *goodness of fit* yang mewakili *incremental index* dan *absolute index*.

Menurut Hair et al. (2014), penggunaan 3 sampai 4 indeks sudah memberikan bukti kecocokan model yang memadai. Namun, peneliti harus melaporkan setidaknya satu *incremental index* (misalnya GFI atau RMSEA) dan *satu absolute index* (misalnya CFI atau TLI), nilai *chi-square* ( $X^2$ ), dan *degrees of freedom* terkait