

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional pada perawat Rumah Sakit Umum Penyangga Perbatasan (RSUPP) Betun Kabupaten Malaka.
2. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional pada perawat Rumah Sakit Umum Penyangga Perbatasan (RSUPP) Betun Kabupaten Malaka.

#### **5.1.1. Impilkasi Teoritis**

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi empiris yang menjelaskan pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional, sehingga penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat menjadikan sebagai acuan atau referensi untuk penelitian mendatang. Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah:

1). Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan pada perawat Rumah Sakit Umum Penyangga Perbatasan (RSUPP) Betun Kabupaten Malaka. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini mendukung teori Moorhead dan Griffin (2013), dimana teori menyatakan bahwa Komitmen organisasional adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada organisasinya sehingga seseorang yang sangat berkomitmen akan melihat dirinya sebagai anggota sejati pada organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada sebuah organisasi akan membuat mereka menampilkan perilaku kewarganegaraan organisasional demi membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini sejalan dan memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Hibbul Watoni dan Joko Suyono (2019) dimana variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (OCB).

2). Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan pada perawat Rumah Sakit Umum Penyangga Perbatasan (RSUPP) Betun Kabupaten Malaka. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian mendukung teori Robbins (2017), dimana teori menyatakan bahwa Kepuasan kerja mendorong munculnya perilaku

kewarganegaraan organisasional karena pegawai yang puas memiliki kemungkinan besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, membuat kinerja jauh melebihi harapan normal, selain itu pegawai yang puas mungkin lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif yang pernah dirasakan.

Penelitian ini tidak sejalan atau bertentangan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Thessa Imay Sudarmo dan Ugung Dwi Ario Wibowo (2018) dimana variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan Organisasional (OCB).

### **5.1.2. Implikasi Terapan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut:

#### **1). Bagi Pihak Rumah Sakit Umum Penyangga Perbatasan (RSUPP) Betun Kabupaten Malaka**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, peneliti menyatakan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja dapat menjadi bahan masukan atau bahan pertimbangan untuk meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasional di Rumah Sakit Umum Penyangga Perbatasan (RSUPP) Betun, dikarenakan apabila komitmen organisasional

dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tinggi (meningkat) maka perilaku kewargangaraan organisasional juga akan meningkat pula.

**a. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi pihak Rumah Sakit Umum Penyangga Perbatasan (RSUPP) Betun Kabupaten Malaka diantaranya:

1. Berdasarkan rata-rata hitung indikator variabel komitmen organisasional, diketahui indikator pernyataan Saya tidak tertarik pada tawaran organisasi lain dan Saya merasa keberatan jika meninggalkan organisasi berada dalam kategori rendah dengan nilai indeks sebesar 37,75% dan rata-rata indeks variabel komitmen organisasional berada dalam kategori sedang yaitu 41,3%. Maka diharapkan pihak Rumah Sakit Umum Penyangga Perbatasan Betun dapat mempertankan dan hendaknya lebih meningkatkan komitmen organisasional dalam diri pegawai dengan memberikan perhatian, dorongan atau dukungan serta memberikan semangat baik dari atasan maupun rekan kerja agar pegawai bisa memiliki keinginan untuk mempertahankan ke anggotanya terus menjadi bagian dari organisasi.
2. Berdasarkan rata-rata hitung indikator variabel kepuasan kerja, diketahui bahwa indikator pernyataan Lingkungan kerja saya nyaman dan

Lingkungan kerja saya mempunyai fasilitas yang mendukung berada dalam kategori rendah dengan nilai indeks 39,05%, indikator pernyataan Pembayaran gaji yang saya terima secara adil dan Pembayaran gaji yang saya terima sesuai tugas yang diberikan berada dalam kategori paling rendah dengan nilai indeks 38,3, dan indikator pernyataan pekerjaan rutin yang saya lakukan saat ini sesuai dengan pendidikan saya dan Kepribadian yang saya miliki sudah sesuai dengan jenis pekerjaan berada dalam kategori rendah dengan nilai indeks 39,05% dan nilai indeks rata-rata variabel kepuasan kerja berada dalam kategori sedang yakni 40,68%. Kedepannya diharapkan pihak Rumah Sakit Umum Penyangga Perbatasan Betun dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, memberikan fasilitas yang mendukung agar karyawan bisa merasa aman dan mempermudah karyawan saat bekerja, memberikan gaji yang adil dan sesuai dengan tugas yang diberikan serta dapat menempatkan pegawai sesuai jenis pendidikan yang dimiliki, dengan demikian kepuasan kerja pegawai dapat meningkat.

3. Berdasarkan rata-rata hitung indikator variabel perilaku kewarganegaraan oorganisasional, diketahui bahwa indikator pernyataan variabel perilaku kewarganegaraan secara keseluruhan berada dalam kategori rendah dengan nilai indeks rata-rata variabel perilaku

kewarganegaraan organisasional juga berada dalam kategori rendah yakni sebesar 37,27%. Maka disarankan kepada pihak manajemen dan atasan agar lebih meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasional dengan memberikan teguran atau sanksi disiplin dalam bekerja, melibatkan karyawan dalam kegiatan dalam organisasi serta para pegawai diharapkan agar dapat saling membantu sesama rekan kerja, mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja serta tidak mencari-cari kesalahan organisasi agar perilaku kewarganegaraan organisasional dapat terpenuhi.

**b. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya, dapat meneliti lebih lanjut pada variabel perilaku kewarganegaraan organisasional dengan menambahkan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, kepribadian, budaya organisasi, motivasi dan lainnya serta bisa menggunakan sampel yang lebih banyak dari penelitian ini. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel yang sama pada bidang lain.