

## V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

### A. Kesimpulan

1. *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* perawat bagian rawat inap Rumah Sakit Tingkat III 04.06.01 Wijayakusuma.
2. *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif perawat bagian rawat inap Rumah Sakit Tingkat III 04.06.01 Wijayakusuma.
3. Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* perawat bagian rawat inap Rumah Sakit Tingkat III 04.06.01 Wijayakusuma.
4. Komitmen afektif memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* perawat bagian rawat inap Rumah Sakit Tingkat III 04.06.01 Wijayakusuma.

### B. Implikasi Penelitian

Dari hasil penelitian diatas, beberapa implikasi untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut :

1. Penerapan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) perawat dapat didorong dengan memberikan dukungan dan berbagai bantuan terhadap perawat. Misalnya penerapan praktik keadilan prosedural dalam organisasi,

kepala ruangan (*supervisor*) yang mau mendengarkan keluhan dan memberikan bantuan disaat perawat mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan serta pemberian gaji dan tunjangan yang sesuai dengan kinerja. Adanya berbagai macam bantuan dan dukungan dari organisasi akan menimbulkan persepsi di benak perawat bahwa pihak rumah sakit mengapresiasi kontribusi personal mereka dan peduli terhadap kesejahteraan perawat yang pada akhirnya akan mendorong perawat menerapkan perilaku OCB di tempat kerja.

2. Komitmen afektif merupakan sikap perawat yang merujuk pada perasaan memiliki dan terikat terhadap organisasi (rumah sakit), ditandai dengan keinginan perawat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi organisasi serta adanya ikatan emosional perawat dengan organisasi. keterikatan afektif ini dapat diperkuat dengan memberikan apresiasi atas kontribusi personal perawat terhadap organisasi dan memberikan pengakuan, gaji serta kesempatan promosi.
3. Komitmen afektif dapat menjadi faktor penting untuk meningkatkan perilaku OCB perawat di tempat kerja. Karena perawat yang memiliki komitmen afektif tinggi akan dengan senang hati melakukan pekerjaan dengan prima bahkan rela bekerja ekstra di luar tanggung jawab formalnya.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian ini menguji hubungan kausal pengaruh *perceived organizational support*, komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior*. Namun program khusus yang dijalankan pihak rumah sakit dan dampaknya

terhadap *organizational citizenship behavior* tidak mampu dieksplorasi lebih dalam mengingat penelitian ini hanya berdasarkan survei dan menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup. Penelitian mendatang perlu meneliti komponen *perceived organizational support*, komitmen afektif, terhadap *organizational citizenship behavior* dengan menggunakan metode kualitatif serta menggunakan kuesioner dengan pertanyaan terbuka sehingga bisa lebih mengeksplorasi jawaban responden.

2. *Perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior* merupakan variabel yang multidimensial. Penelitian mendatang perlu menentukan komponen yang lebih spesifik dikaitkan dengan konteks penelitian.
3. Penelitian ini terbatas pada variabel *perceived organizational support*, komitmen afektif dan *organizational citizenship behavior*. Pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan penambahan variabel independen yang diharapkan dapat lebih mengembangkan konseptual dan pemodelan pada objek-objek kajian penelitian yang lebih luas tentang OCB perawat seperti kepuasan kerja, keadilan organisasi, atau variabel lain yang relevan.
4. Pengukuran variabel OCB dilakukan melalui survei berdasarkan *self-report*, ada kemungkinan bahwa hubungan yang diamati mungkin telah meningkat secara artifisial/tidak alami (bias) sebagai akibat kecenderungan responden untuk menanggapi pernyataan kuesioner secara konsisten. Bagi penelitian mendatang pengukuran variabel sebaiknya dilakukan menggunakan penilaian

selain *self-report* misalnya pengukuran dengan penilaian dari atasan (*supervisor-report*) atau rekan kerja (*peers-report*) pada variabel OCB.