

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat diperoleh simpulan bahwa:

1. Dari hasil perhitungan korelasi *Spearman Brown*, diperoleh nilai koefisien korelasi atau r hitung sebesar 0.602. Nilai korelasi sebesar 0.602 menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah H.Abdul Moeloek Bandarlampung adalah kuat.
2. Pada uji t , diperoleh t hitung sebesar 5.745 atau lebih besar dari t tabel dengan n sebesar 60 pada tingkat kepercayaan 95% yaitu 1.672. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain, Hipotesis peneliti bahwa : kepuasan kerja memiliki hubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah H.Abdul Moeloek Bandarlampung dapat diterima.
3. Kepuasan kerja karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah H.Abdul Moeloek Bandarlampung yang paling tinggi ditunjukkan oleh salah satu indikator pekerjaan, yaitu pekerjaan yang dijalankan menyenangkan dan

sesuai dengan keinginan hati nurani. Sedangkan kepuasan kerja yang paling rendah terlihat pada penghargaan yang diberikan organisasi kepada para karyawan yang ditunjukkan oleh poin jawaban responden terhadap kuesioner yang dihitung berdasarkan skala Likert.

4. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah H.Abdul Moeloek Bandarlampung yang paling kuat ditunjukkan dari salah satu dimensi *civic virtue* (kebaikan sosial) yakni berbagi informasi dengan rekan departemen lain dalam rangka menyelesaikan masalah. Sedangkan OCB yang paling lemah ditunjukkan oleh salah satu dimensi *altruism* (altruism) yaitu bersedia menggantikan pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir. Hal ini ditunjukkan oleh poin jawaban responden terhadap kuesioner yang dihitung berdasarkan skala Likert.

B. Saran

Penelitian ini memperlihatkan bahwa karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah H.Abdul Moeloek Bandarlampung belum mencapai kepuasan kerja dan melaksanakan OCB secara maksimal. Hal ini dapat terlihat dari hasil jawaban kuesioner dimana beberapa indikator kepuasan kerja dan OCB memiliki penerapan yang paling lemah. Hal-hal yang dapat dilakukan antara lain:

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perlu bagi manajemen Rumah Sakit Umum Daerah H.Abdul Moeloek Bandarlampung meningkatkan pemberian penghargaan kepada karyawan. Contohnya dengan mengadakan pemilihan karyawan terbaik pada setiap bulan, dimana karyawan yang terpilih akan mendapat penghargaan financial seperti hadiah dan bonus atau mendapat penghargaan social seperti keistimewaan diletakkan fotonya di setiap ruangan sehingga dapat dilihat pengunjung dan karyawan lain. Dengan penghargaan ini, diharapkan karyawan lain terdorong memberikan performa terbaiknya sehingga mendapatkan kesempatan yang sama untuk menjadi karyawan terbaik pada bulan selanjutnya.
2. Langkah yang dapat diambil dalam rangka menumbuhkan perilaku altruisme atau tolong menolong karyawan diantaranya dengan cara memberikan pemahaman bahwa antarkaryawan merupakan satu kesatuan organisasi yang memiliki visi dan misi serta tujuan yang sama. Pemahaman ini dapat diberikan melalui pelatihan-pelatihan tentang organisasi dan motivasi, salah satunya dapat berupa *team building*. Pelatihan-pelatihan ini diharapkan dapat memunculkan individu yang memiliki perilaku OCB yang ditandai dengan munculnya inisiatif serta keinginan untuk saling tolong menolong antar karyawan yang semata-mata dilakukan demi tercapainya tujuan Rumah Sakit Umum Daerah H.Abdul Moeloek Bandarlampung.