

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai *OCB* terhadap perawat bagian rawat inap Rumah Sakit “X” di Bandung, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Perawat bagian rawat inap Rumah Sakit “X” menunjukkan derajat *OCB* yang relatif merata tersebar pada golongan *OCB* tinggi maupun rendah, yaitu sebanyak 51.8% responden tergolong kedalam derajat *OCB* tinggi, dan sisanya sebanyak 48.2% responden tergolong kedalam derajat *OCB* rendah.
2. Derajat *OCB* menunjukkan kaitan dengan semua dimensi *OCB*, kecuali dimensi *sportsmanship*. Hal ini berkaitan dengan suasana kekeluargaan pada Rumah Sakit “X” membuat perawat bagian rawat inap dapat menolerasi perbedaan yang terjadi antar perawat demi tetap terciptanya kenyamanan dalam bekerja.
3. Derajat *OCB* tinggi selaras dengan derajat dimensi *altruism*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *civic virtue* yang tinggi pula. Begitupun sebaliknya pada derajat *OCB* rendah dengan dimensi *altruism*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *civic virtue* yang rendah pula.
4. Derajat dimensi *OCB* yang tergolong tinggi adalah *sportsmanship* dan *courtesy*. Dimensi *sportsmanship* dan *courtesy* berkaitan dengan faktor

internal *extraversion*, *agreeableness*, *neuroticism*, dan faktor eksternal *group cohesiveness*.

5. Derajat dimensi *OCB* yang tergolong rendah adalah *altruism*. Hal ini berkaitan dengan kurang terdapatnya inisiatif rekan perawat senior untuk membantu perawat bagian rawat inap junior karena merasa telah memiliki banyak tanggung jawab. Faktor internal yang berkaitan adalah faktor internal trait *extraversion*, *agreeableness*, *neuroticism*, faktor eksternal *task autonomy*, *task interdependence*, dan *group cohesiveness*.
6. Derajat dimensi *OCB* yang tergolong relatif merata yang tersebar pada golongan rendah maupun tinggi adalah *conscientiousness* dan *civic virtue*. Dimensi *civic virtue* memengaruhi faktor internal trait *openness to experience* dan *extraversion*. Di lain hal, dimensi *conscientiousness* tidak memiliki keterkaitan dengan faktor internal.
7. Faktor eksternal yang memengaruhi derajat *OCB* pada perawat bagian rawat inap Rumah Sakit “X” namun tidak disertai dengan tinggi atau rendahnya derajat *OCB* adalah *task significance*, *task variety*, *task interdependence*, *team member exchange*, *instrumental supportive behaviors*, dan *leader consideration*.
8. Kepuasan perawat bagian rawat inap Rumah Sakit “X” terhadap faktor eksternal yang paling nampak adalah *team member exchange*, hal ini berkaitan dengan Rumah Sakit “X” yang memiliki suasana kekeluargaan antar perawat bagian rawat inap dan divisi lain.

9. Ketidakpuasan perawat bagian rawat inap Rumah Sakit “X” terhadap faktor eksternal yang paling nampak adalah *organizational constraints*, hal ini berkaitan dengan pembangunan yang sedang dilakukan Rumah Sakit “X” berdampak pada kurang kondusifnya perawat bagian rawat inap Rumah Sakit “X” dalam bekerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap perawat bagian rawat inap Rumah Sakit “X” di Bandung, maka beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai berikut :

### 5.2.1 Saran Teoritis

1. Disarankan peneliti selanjutnya meneliti kontribusi trait *personality* terhadap *OCB* sehingga dapat mendapatkan gambaran yang lebih dalam mengenai *OCB*.
2. Disarankan peneliti selanjutnya untuk memperbaiki item pada indikator *conscientiousness* agar item yang dibuat tidak termasuk ke dalam *job description* sehingga item yang dibuat dapat valid dan signifikan.
3. Bagi peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian ini, dapat mengganti item negatif menjadi item positif agar hasil yang didapat lebih signifikan. Bisa juga dengan memperbaiki kalimat pada item negatif agar tidak rancu sehingga tidak menimbulkan persepsi ganda pada sampel yang diteliti.

### 5.2.2 Saran Praktis

1. Untuk meningkatkan penampilan dimensi *altruism*, disarankan manajemen Rumah Sakit “X” mengadakan pelatihan *character building* ataupun *team building* dengan harapan perawat bagian rawat inap mampu bekerjasama antar perawat bagian rawat inap sehingga Rumah Sakit “X” dapat berfungsi secara efektif dan efisien.
2. Untuk meningkatkan penampilan dimensi *conscientiousness*, disarankan manajemen Rumah Sakit “X” memberikan pelatihan *leadership* dan *character building* terhadap kepala ruangan maupun kepala bidang keperawatan agar mampu memotivasi dan mendorong perawat bagian rawat inap untuk dapat memberikan yang terbaik untuk Rumah Sakit “X” dengan memberikan teladan dalam waktu dan sikap kerja terhadap perawat sehingga Rumah Sakit “X” dapat berfungsi secara efektif dan efisien.
3. Untuk meningkatkan penampilan dimensi *civic virtue*, disarankan manajemen Rumah Sakit “X” memberikan pelatihan *service excellence* dengan harapan perawat bagian rawat inap dapat memberikan pelayanan keperawatan yang terbaik serta mampu mengendalikan diri dalam sikap terhadap pasien sehingga pasien dapat merasakan kepuasan terhadap pelayanan keperawatan yang diberikan dan mampu untuk meningkatkan reputasi Rumah Sakit “X”.
4. Disarankan kepada manajemen Rumah Sakit “X” untuk meningkatkan kepuasan terhadap faktor eksternal *organizational constraints*, pihak manajemen Rumah Sakit “X” disarankan mensosialisasikan dan

memberikan pengertian mengenai pembangunan yang telah dilakukan, kemudian pihak manajemen berusaha mengurangi kegaduhan akibat pembangunan yang telah berlangsung.