

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik suatu simpulan mengenai *OCB* perawat pelaksana ruang rawat inap Rumah Sakit “X” di Lampung sebagai berikut :

1. Setengah dari perawat pelaksana ruang rawat inap Rumah Sakit “X” memiliki tingkat *OCB* yang rendah, dan setengah perawat pelaksana ruang rawat inap sisanya memiliki tingkat *OCB* yang tinggi.
2. Perawat pelaksana ruang rawat inap Rumah Sakit “X” yang memiliki tingkat *OCB* rendah mayoritas memiliki tingkat dimensi *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy* dan *civic virtue* yang rendah pula.
3. Perawat pelaksana ruang rawat inap Rumah Sakit “X” yang memiliki tingkat *OCB* tinggi mayoritas memiliki tingkat dimensi *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship* dan *courtesy* yang tinggi, serta seluruhnya memiliki tingkat *civic virtue* yang tinggi pula.
4. Dimensi *OCB* yang ditampilkan perawat pelaksana ruang rawat inap Rumah Sakit “X” dalam derajat paling tinggi adalah *civic virtue*. Faktor internal yang nampak memiliki kaitan paling signifikan dengan *civic virtue* adalah trait *openess*.

5. Faktor internal yang memiliki keterkaitan paling signifikan dengan tingkat *OCB* yang ditampilkan perawat pelaksana ruang rawat inap Rumah Sakit “X” di Lampung adalah *personality*, terutama trait *extraversion*. Perawat dengan trait *extraversion* menonjol memiliki tingkat *OCB* yang rendah.
6. Faktor eksternal yang memiliki keterkaitan paling signifikan dengan tingkat *OCB* yang ditampilkan perawat pelaksana ruang rawat inap Rumah Sakit “X” di Lampung adalah *Leader Reward and Punishment Behavior*. Seluruh perawat pelaksana ruang rawat inap yang memersepsi tidak terdapatnya kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan memiliki tingkat *OCB* yang rendah.
7. Karakteristik responden yang nampak memiliki kaitan paling signifikan dengan tinggi rendahnya tingkat *OCB* yang ditampilkan perawat pelaksana ruang rawat inap Rumah Sakit “X” di Lampung adalah ruang dinas tempat perawat pelaksana bekerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap perawat pelaksana ruang rawat inap Rumah Sakit “X” di Lampung, maka beberapa saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

### 5.2.1 Saran Teoritis

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lebih dalam lagi mengenai korelasi antara *OCB* dengan *personality*, dengan menggunakan kuesioner *Big Five*.
2. Bagi peneliti lain yang ingin melihat keterkaitan maupun pengaruh faktor-faktor eksternal secara lebih presisi terhadap tingkat *OCB* yang ditampilkan disarankan untuk menggunakan kuesioner mengenai faktor-faktor eksternal dengan lebih spesifik, dikaitkan dengan karakteristik responden.
3. Peneliti yang ingin melanjutkan penelitian dengan variabel yang sama sebaiknya meninjau kembali pembuatan kuesioner data utama serta data penunjang supaya benar-benar sesuai dengan karakteristik responden, agar kuesioner yang dipakai lebih presisi untuk mengukur tingkat *OCB* beserta faktor-faktor yang memengaruhinya.
4. Bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian dengan variabel yang sama dan responden dengan jabatan yang sama sebaiknya mengutamakan homogenitas sampel dengan mencari responden yang memiliki tuntutan kerja dan situasi kerja yang serupa agar dapat lebih jelas dalam menggambarkan tingkat *OCB* dan kaitannya dengan faktor-faktor memengaruhinya.

### 5.2.2 Saran Praktis

1. Untuk mendapatkan perawat yang mampu memunculkan tingkat *OCB* dalam derajat tinggi, HRD Rumah Sakit “X” disarankan untuk untuk menyeleksi perawat pelaksana dengan mempertimbangkan karakteristik kepribadian yang dapat menunjang munculnya *OCB*.
2. Untuk meningkatkan kerja sama antar tim perawat, manajemen Rumah Sakit “X” disarankan untuk mengadakan pelatihan *team work* supaya perawat pelaksana memahami pentingnya bekerja sama secara tim dalam memberikan pelayanan optimal kepada pasien dengan jumlah perawat pelaksana yang terbatas dan perlengkapan medis yang masih harus dilengkapi lagi. Kerja sama antar tim perawat diharapkan dapat meningkatkan kohesivitas antar perawat sehingga perawat lebih menunjukkan inisiatif untuk saling membantu ketika perawat lain membutuhkan bantuan, menghindari konflik yang tidak perlu dengan rekan kerja lain sehingga pekerjaan tidak terganggu serta tidak mudah mengeluhkan iklim kerja yang kurang ideal karena mendapatkan banyak dukungan dari tim kerja saat dihadapkan pada situasi kerja yang tidak menyenangkan.
3. Untuk meningkatkan keoptimalan dalam bekerja sebagai perawat sesuai uraian tugas, bahkan di luar uraian tugas, manajemen Rumah Sakit “X” disarankan untuk mengadakan pelatihan profesionalisme. Pelatihan tersebut ditujukan agar perawat pelaksana dapat lebih memahami betapa krusialnya peran mereka sebagai perawat, sehingga

dapat melayani pasien dengan lebih profesional. Pelayanan yang profesional tersebut dapat ditunjukkan melalui pengendalian emosi dalam melayani pasien yang rewel dan banyak mengeluarkan komplain, mampu meningkatkan empati terhadap pasien dan keluarga pasien, mampu memilah antara masalah pribadi dengan pekerjaan sehingga tidak mencampuradukkan masalah-masalah tersebut dan membuat waktu dinas tidak banyak tersita untuk membicarakan hal-hal di luar pekerjaan, tidak mudah mengeluhkan hal-hal sepele, dan mampu meningkatkan toleransi terhadap iklim kerja yang kurang ideal.

4. Disarankan bagi manajemen Rumah Sakit “X” untuk terus meng-*upgrade* sarana dan prasarana Rumah Sakit “X” agar menunjang kelancaran perawat pelaksana dalam menjalankan tugasnya. Sarana dan prasarana yang memadai dapat memertahankan perawat yang berkualitas.
5. Penampilan *OCB* dapat ditingkatkan bila pemimpin dapat berfungsi sebagai mentor yang baik, oleh karena itu disarankan agar pimpinan dari semua bagian di Rumah Sakit, khususnya Kepala Bidang Keperawatan dan Karu untuk mengikuti pelatihan mengenai *leadership*. Pelatihan tersebut bertujuan agar memiliki Kepala Bidang Keperawatan dan Karu memiliki pengetahuan mengenai sikap apa saja yang harus dikembangkan agar dapat menjadi pemimpin yang mampu memotivasi serta mengarahkan bawahannya untuk bekerja dengan

lebih optimal, bahkan melebihi harapan Rumah Sakit dan dapat terus mengembangkan sikap objektif kepada perawat serta perilaku kepemimpinan lain yang dapat merangsang berkembangnya *OCB* pada perawat pelaksana.

6. Disarankan bagi Kepala Bidang Keperawatan dan Karu untuk memberikan pemahaman pada perawat pelaksana mengenai pentingnya memiliki sikap disiplin dalam bekerja, lebih peka terhadap kebutuhan pasien dan rekan kerja, serta menunjukkan kesediaan secara sukarela untuk membantu rekan kerja lain dan juga pasien beserta keluarganya, tidak hanya dipandang sebagai suatu kewajiban. Pemahaman tersebut dapat disampaikan setiap *briefing* sebelum jam dinas dimulai.
7. Disarankan bagi manajemen Rumah Sakit “X” untuk terus meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana ruang rawat inap dengan memberikan penghargaan atas kontribusi perawat pelaksana selama bekerja di Rumah Sakit “X”. Penghargaan tersebut dapat berupa pemilihan karyawan terbaik dalam jangka waktu tertentu disertai *reward* yang sesuai. Hal tersebut dapat lebih meningkatkan motivasi para perawat untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien dan keluarga pasien dan meminimalisir persepsi perawat mengenai ketidakobjektifan atasan dalam memerlakukan perawat. Dengan demikian, keterikatan emosional perawat dengan Rumah Sakit

“X” dapat terus ditingkatkan dan memperbesar peluang munculnya perilaku *OCB*.