

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi intrinsik, dan komitmen organisasi, terhadap OCB pada klinik Harapan Sehat, sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan nilai koefisien sebesar 0,246 dan nilai p-values sebesar 0,004. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menumbuhkan rasa kebersamaan, serta mendorong karyawan untuk melakukan perilaku sukarela di luar tugas formalnya, seperti membantu rekan kerja, menjaga hubungan yang harmonis, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.
2. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan nilai koefisien sebesar 0,282 dan nilai p-values sebesar 0,023. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku OCB yang ditunjukkan. Karyawan yang memiliki dorongan dari dalam diri, seperti rasa senang terhadap pekerjaan, kepuasan dalam bekerja, dan keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik, cenderung lebih bersedia melakukan perilaku di luar tugas formalnya. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk membantu rekan kerja dan menjaga hubungan yang baik antar karyawan.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan nilai koefisien sebesar 0,504 dan nilai p-values sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki

karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku OCB yang ditunjukkan. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional, loyalitas, serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi cenderung menunjukkan kepedulian yang lebih besar terhadap kemajuan organisasi. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk menjaga citra organisasi, mematuhi aturan, serta memberikan kontribusi bagi organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah ditarik, penulis memberikan beberapa saran diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Bagi Klinik Harapan Sehat

Berdasarkan hasil penelitian, Klinik perlu memperkuat OCB terutama pada aspek *altruism* yang memperoleh skor rata-rata terendah 3,42 dengan cara mendorong kolaborasi antarbagian, mengadakan kegiatan team building, serta menanamkan nilai saling mendukung dalam lingkungan kerja. Dengan meningkatnya kerja sama antar karyawan, perilaku sukarela dalam membantu rekan kerja di luar tugas formal diharapkan semakin berkembang sehingga dapat meningkatkan efektivitas pelayanan di Klinik Harapan Sehat. Klinik Harapan Sehat juga disarankan untuk meningkatkan kejelasan target kerja bagi setiap karyawan dengan skor rata-rata terendah 3,80. Klinik dapat menyusun target kerja yang lebih spesifik dan terukur, seperti standar waktu pelayanan pasien, ketepatan penyelesaian administrasi, serta kualitas pelayanan yang jelas dengan memperkuat budaya organisasi melalui briefing rutin, evaluasi kerja berkala, dan kegiatan kebersamaan antar karyawan guna meningkatkan komunikasi, kerja sama, serta rasa saling menghargai.

Selain itu, klinik perlu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan terutama pada aspek keberhasilan dengan skor rata-rata terendah 3,00 dengan memberikan apresiasi atas kontribusi yang diberikan, menyediakan kesempatan pengembangan kompetensi melalui pelatihan, serta memberikan umpan balik positif terhadap hasil kerja karyawan. Klinik juga disarankan untuk

meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi yang memperoleh skor rata-rata terendah 3,20. Klinik dapat memperkuat komunikasi yang lebih terbuka antara pimpinan dan karyawan melalui pertemuan rutin atau evaluasi bulanan yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan kendala, saran, maupun masukan terkait pekerjaan serta melibatkan karyawan dalam kegiatan maupun keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), seperti kepemimpinan, keterikatan kerja (*work engagement*), atau kepuasan kerja. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada objek dan sektor organisasi yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Mengingat penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup sehingga informasi yang diperoleh terbatas pada pilihan jawaban yang tersedia, penelitian selanjutnya juga disarankan menggunakan metode campuran (*mixed methods*) untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor – faktor yang mendorong munculnya perilaku OCB melalui kombinasi data kuantitatif.