

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis data dan keterangan dari bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis regresi berganda ditemukan persamaan  $Y = 7.538 + 0.670 + 0.853$  yang dapat diartikan jika nilai kepuasan kerja dan komitmen organisasi nilainya 0 maka nilai perilaku kewargaan organisasi 7.538. Sedangkan koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0.670 diartikan setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan perilaku kewargaan organisasi sebesar 0.670. Pada tabel koefisien regresi variabel komitmen organisasi menunjukkan angka 0.853 juga diartikan setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan perilaku kewargaan organisasi sebesar 0.853. Ini semua berarti jika kepuasan kerja naik maka perilaku kewargaan organisasi juga naik, begitu juga jika komitmen organisasi naik perilaku kewargaan organisasi juga naik.
2. Hasil Uji t yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi menemukan hasil bahwa t hitung variabel kepuasan kerja lebih besar dari t tabel. Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel kepuasan kerja sebesar  $6.149 >$  dari  $t_{tabel} 1,658$ , maka artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi perawat di RSUD RA. Kartini Jepara. Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel komitmen organisasi sebesar  $5.240 >$  dari  $t_{tabel} 1,658$ ,

maka artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi perawat di RSUD RA. Kartini Jepara

3. Hasil Uji F yang dilakukan menemukan hasil bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai  $F_{hitung} 56.794 > F_{tabel} 2.351$  artinya terdapat pengaruh antar kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama atau simultan terhadap perilaku kewargaan organisasi.
4. Pada tabel R Square terlihat nilai angka sebesar 0.506 yang artinya adalah sumbangan pengaruh variabel independen terhadap dependen sebesar 50 % sedangkan sisanya 50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi hanya sebesar 50 %.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian, maka implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai upaya meminimalisasi kompline pasien hendaknya RSUD RA. Kartini Jepara meningkatkan perilaku kewargaan organisasi perawatnya yang terbukti dalam taraf sedang.
2. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terbukti mampu mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi pada perawat RSUD RA. Kartini Jepara. Sehingga perlu peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi guna timbulnya perilaku kewargaan organisasi dalam diri perawat dan terciptanya pelayanan yang prima.

3. Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y 50% menandakan 50% perilaku kewargaan organisasi dipengaruhi variabel lain. Sebaiknya peneliti berikutnya meneliti variabel lain selain kepuasan kerja dan komitmen.