

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari analisis deskriptif dimana merupakan tanggapan karyawan terhadap item-item pertanyaan tentang organization citizenship behavior dan kinerja karyawan yang disajikan pada tabel prosentase dapat diketahui bahwa sebagian responden memiliki tanggapan yang positif terhadap item pertanyaan. Artinya sebagian besar responden menyatakan baik terhadap organization citizenship behavior dan sangat baik terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” di Yogyakarta.
2. Berdasarkan analisis statistik inferensial dan didukung oleh analisis deskriptif terbukti bahwa terdapat pengaruh positif organization citizenship behavior secara serempak terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” di Yogyakarta yang signifikan (hasil uji-F), dengan besar pengaruh sebesar 53,5%. Secara parsial ketaatan / kepatuhan mempunyai pengaruh sebesar 11,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan loyalitas karyawan mempunyai pengaruh sebesar 10,8% dan partisipasi mempunyai pengaruh sebesar 14,6% terhadap kinerja karyawan.

3. Dari faktor-faktor organization citizenship behavior, Partisipasi adalah faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” di Yogyakarta, hal ini terlihat dari besarnya pengaruh variabel ini yang paling besar dibandingkan dengan variabel lain.

5.2. Saran-Saran

Melihat analisis dan kesimpulan yang didapat ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pihak Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” di Yogyakarta sebagai bahan pertimbangan yang menentukan kebijaksanaan sebagai berikut :

1. Pihak Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” di Yogyakarta, sebaiknya menyadari bahwa kinerja karyawan rumah sakit tersebut sangat baik, sehingga sebaiknya pihak rumah sakit harus dapat mempertahankan dan terus melakukan peningkatan sistem kinerja karyawan. Langkah ini dapat dilakukan dengan melakukan perubahan visi baru pelayanan prima yang berbasis pada kompetensi seluruh jajaran karyawan yang ada di lingkungan rumah sakit. Dengan paradigma baru tersebut diharapkan dapat membawa perubahan yang mendasar di berbagai bidang baik bidang manajemen sumber daya manusia, bidang teknologi, organisasi, sistem dan prosedur, Akuntansi dan keuangan dan lain-lain.
2. Adanya pengaruh organization citizenship behavior terhadap kinerja karyawan maka sebaiknya pihak rumah sakit harus dapat memperhatikan perilaku karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan diharapkan akan meningkat. Langkah nyata yang sebaiknya dilakukan adalah mengkondisikan karyawan dapat menunjukkan rasa hormat, patuh pada seluruh peraturan, termasuk di dalamnya struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, kebijakan-kebijakan

personalia dan proses. Pihak rumah sakit juga harus dapat mendidik kepada karyawannya agar selalu menunjukkan kesetiaannya kepada organisasi secara menyeluruh, termasuk usaha mempertahankan organisasi dalam menghadapi ancaman. Selain itu pihak rumah sakit memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk selalu berpartisipasi secara penuh dan bertanggung jawab penuh terhadap keseluruhan proses organisasi.

