BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 5,371 jauh diatas nilai t tabel yang hanya sebesar 1,656. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan semakin meningkat jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 2,036 jauh diatas nilai t tabel yang hanya sebesar 1,656. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dimiliki karyawan akan meningkat jika kepuasan yang dimiliki karyawan tinggi. Karyawan yang merasa puas cenderung akan lebih banyak berkontribusi terhadap kinerjanya untuk organisasi.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 1,999 jauh di atas t tabel yang hanya 1,656. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kedisiplinan akan menjadikan seseorang tanggungjawab dalam pekerjaannya dan akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. *Organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 2,626 yang jauh di atas t tabel yang hanya 1,656. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika *organizational citizenship behavior (OCB)* yang dimiliki

karyawan tinggi. Sebab karyawan yang memiliki sikap *OCB* akan melancarkan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit

Variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan *OCB* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, komitmen organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, serta perilaku *OCB* karyawan harus lebih ditingkatkan lagi untuk meningkatkan mutu pelayanan organisasi khususnya RSUD Ajibarang dan RSUD Ajibarang juga diharapkan dapat memberikan pedoman pengembangan karyawan bagi karyawan yang kurang berkualitas, dengan harapan pedoman yang diberikan dapat membantu untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga karyawan dapat lebih mudah mencapai kinerja yang lebih baik sesuai dengan harapan organisasinya. Demikian pula semua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah atau mengganti variabel lain, karena variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan *organizational citizenship behavior (OCB)* hanya mampu menjelaskan pengaruh sebesar 34,0%. Sedangkan yang 66,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti.