

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada tenaga perawat Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang tentang “Pengaruh *On The Job Embeddedness* Terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) dan Kinerja Karyawan”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah *On The Job Embeddedness* (X), *Organization Citizenship Behaviour* (Z) sebagai variabel mediator, dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Dengan uraian hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *On the job embeddedness* di persepsikan cukup, *organization citizenship behaviour* (OCB) dipersepsikan tinggi, dan kinerja karyawan dipersepsikan tinggi pada tenaga perawat pada Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang.
2. *On the job embeddedness* berpengaruh signifikan terhadap *organization citizenship behaviour* (OCB) pada tenaga perawat Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang dibuktikan dengan nilai tingkat sig. < nilai alpha (0,002 < 0,05).

3. *On the job embeddedness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tenaga perawat Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang dibuktikan dengan nilai tingkat sig. < nilai alpha ( $0,000 < 0,05$ ).
4. *Organization citizenship behaviour* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tenaga perawat Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang dibuktikan dengan nilai tingkat sig. < nilai alpha ( $0,000 < 0,05$ ).

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, berikut adalah beberapa saran sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada item pernyataan x.2.1 (merasa cukup dengan kompensasi dan gaji yang diberikan perusahaan selama ini) memiliki nilai yang paling rendah dibanding item pernyataan lainnya, hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya pemberian kompensasi dan gaji yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya. Jika pemberian kompensasi dan gaji yang diberikan hanya diukur sesuai kinerja saja mungkin tidak menjadi solusi buat keyamanan karyawannya karena mereka hanya ingin kebutuhan mereka terpenuhi, jadi walau gaji pokok yang diberikan sedikit tapi kompensasi berupa jaminan hari tua bpjs kesehatan dan kebutuhan lainnya ditanggung perusahaan mungkin akan bisa menjadi solusi kenyamanan bagi karyawan karena mereka sudah merasa mendapat perlindungan dari perusahaan.

2. Dari hasil penelitian di dapat bahwa variabel *on the job embeddedness* yang memiliki nilai rata-rata paling rendah dan masuk dalam kriteria penilaian cukup dibanding dengan variabel lain. Disarankan pada manajer dan SPV bagian keperawatan Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang untuk terus membuat suasana lingkungan kerja menjadi lebih nyaman lagi dengan mempertimbangkan indikator pada *on the job embeddedness* yaitu *fit*, *link*, dan *sacrifice*. *Fit*, harus mengetahui kebutuhan karyawan sehingga karyawan bisa merasa cocok dengan apapun yang berada pada lingkungan kerjanya. *Link*, harus lebih sering membuat kegiatan yang tujuannya harus ada interaksi antara semua karyawan dengan jabatan atau bagian apapun.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel yang telah diteliti ini karena nilai rata-rata variabel *on the job embeddedness* nya hanya masuk dalam penilaian cukup, berarti ada faktor lain yang menyebabkan karyawan merasa kurang *embedded* pada rumah sakit. Ini bisa menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya supaya bisa menemukan faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi variabel *organization citizenship behaviour* dan kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh variabel *on the job embeddedness*.