

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini penulis akan memaparkan mengenai kesimpulan dari hasil analisis penelitian yang telah dilakukan. Pada bab ini juga akan dijabarkan mengenai implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran yang bisa menjadi bahan pertimbangan bagi Rumah Sakit Bethesda.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari penelitian, dapat ditemukan hipotesis sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi pada H1, spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen afektif maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja tenaga kesehatan ruang isolasi di Rumah Sakit Bethesda maka akan membuat komitmen afektif mereka meningkat.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi pada H2, spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja tenaga kesehatan ruang isolasi di Rumah Sakit Bethesda maka akan membuat tenaga kesehatan di ruang isolasi melakukan perilaku yang mengarah pada *organizational citizenship behavior* dan *organizational citizenship behavior* akan meningkat.

3. Berdasarkan hasil analisis regresi pada H3, komitmen afektif berpengaruh positif secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi komitmen afektif yang dirasakan oleh tenaga kesehatan ruang isolasi di Rumah Sakit Bethesda maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada H4, terbukti bahwa komitmen afektif menjadi variabel yang memediasi antara spiritualitas di tempat kerja dan *organizational citizenship behavior*. Komitmen afektif memediasi dengan sifat mediasi penuh atau *full mediated* pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Bethesda.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan penelitian, variabel spiritualitas di tempat kerja terbukti menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada perawat ruang isolasi RS. Bethesda. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan tingginya nilai *mean* dari kedua variabel tersebut. Perawat ruang isolasi menanggapi bahwa pekerjaannya merupakan suatu hal yang berkaitan penting dalam hidupnya serta memaknai untuk apa mereka bekerja dan mampu melihat sisi positif didalam pekerjaannya seperti organisasinya menghargai segala jerih payah mereka, pengalaman yang didapat dalam pekerjaannya menghasilkan nilai positif bagi pribadinya sendiri sehingga mereka menjadi senang dalam bekerja dan merasanya nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan yang memahami arti dari pekerjaannya dan senang dalam organisasinya secara emosional akan meningkatkan rasa ingin tetap berada dalam organisasinya.

Hal tersebut diharapkan untuk tetap dipertahankan oleh pihak RS. Bethesda atau dapat lebih ditingkatkan dengan lebih peduli terhadap karyawannya, memberikan bantuan secara fisik maupun dapat berupa seminar atau webinar, memberikan fasilitas penunjang keselamatan, dan mengadakan kegiatan kebersamaan yang tidak hanya memberikan dampak positif bagi spiritualitas karyawan melainkan dapat menunjang komitmen afektif perawat terhadap organisasinya.

Berdasarkan penelitian, variabel komitmen afektif terbukti menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada perawat ruang isolasi RS. Bethesda. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan tingginya nilai *mean* dari variabel komitmen afektif tersebut. Berdasarkan hasil kuesioner dan berbagai pengalaman yang telah dilalui oleh perawat, mereka beranggapan bahwa mereka merasa menjadi bagian dari keluarga dalam organisasi, mereka menganggap bahwa organisasinya mempunyai peran dalam kehidupan pribadinya serta senang menghabiskan karir didalam organisasi yang sekarang mereka tempati semakin membuat mereka merasakan keterikatan emosional terhadap organisasinya yang memunculkan rasa nyaman ketika berada dalam organisasi. Selain itu karena mereka merasakan “rasa memiliki dan adanya kesamaan nilai antara pribadi dan nilai organisasi yaitu nilai altruistik atau nilai pelayanan memicu tindakan sukarela terhadap organisasinya. Hal tersebut diharapkan untuk tetap dipertahankan oleh RS. Bethesda atau dapat ditingkatkan dengan cara mengkomunikasikan kembali visi dan misi organisasi dan pencapaian organisasi selama ini melalui seminar maupun