

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai “ Hubungan Antara Kepribadian *Big Five* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Perawat di RS X Blitar” maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu berupa pilihan dan inisiatif individual, dan tidak secara langsung memiliki kaitan dengan sistem penghargaan namun dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki 5 dimensi yaitu altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue dan conscientiousness.
2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan dan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin.
3. Kepribadian *Big Five* adalah teori sifat dan ciri manusia mengenai hubungan antara kognisi, afeksi dan tindakan dengan lima dimensi kategori sifat yaitu, *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism dan openness to experience*.
4. Tidak terdapat hubungan antara *extraversion* dan *openness to experience* dengan *organizational citizenship behavior*, yang berarti H₁ dan H₅ ditolak.

5. Terdapat hubungan antara *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *neuroticism* dengan *organizational citizenship behavior*, yang berarti H₂, H₃, dan H₄ diterima. Dimensi *neuroticism* berkorelasi dengan arah negatif.
6. Korelasi antara *extraversion* dengan *organizational citizenship behavior* adalah $r = 0,118$ dengan $p = 0,169$ ($p > 0,050$). Kontribusi *extraversion* terhadap *organizational citizenship behavior* pada perawat di RS X Blitar adalah sebesar 1,4% dengan rata-rata skor *extraversion* perawat tergolong dalam kategori sedang yaitu sebanyak 49 orang (72,1%).
7. Korelasi antara *agreeableness* dengan *organizational citizenship behavior* adalah $r = 0,571$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,050$). Kontribusi *agreeableness* terhadap *organizational citizenship behavior* pada perawat di RS X Blitar adalah sebesar 32,6% dengan rata-rata skor *agreeableness* perawat tergolong dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 60 orang (88,2%).
8. Korelasi antara *conscientiousness* dengan *organizational citizenship behavior* adalah $r = 0,457$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,050$). Kontribusi *conscientiousness* terhadap *organizational citizenship behavior* pada perawat di RS X Blitar adalah sebesar 20,9% dengan rata-rata skor *conscientiousness* perawat tergolong dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 39 orang (57,4%).
9. Korelasi antara *neuroticism* dengan *organizational citizenship behavior* adalah $r = -0,306$ dengan $p = 0,006$ ($p < 0,050$). Kontribusi *neuroticism* terhadap *organizational citizenship behavior* pada perawat di RS X Blitar

adalah sebesar 9,4% dengan rata-rata skor *neuroticism* perawat tergolong dalam kategori sedang yaitu sebanyak 63 orang (92,6%).

10. Korelasi antara *openness to experience* dengan *organizational citizenship behavior* adalah $r = 0,089$ dengan $p = 0,234$ ($p > 0,050$). Kontribusi *openness to experience* terhadap *organizational citizenship behavior* pada perawat di RS X Blitar adalah sebesar 0,8% dengan rata-rata skor *openness to experience* perawat tergolong dalam kategori sedang yaitu sebanyak 48 orang (70,6%).
11. *Organizational citizenship behavior* pada perawat di RS X termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 48 orang (70,6%). Kontribusi *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* pada perawat di RS X adalah sebesar 39,2% dan sisanya 60,8% dipengaruhi oleh variabel lain seperti budaya dan iklim organisasi, persepsi terhadap dukungan organisasi, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja dan jenis kelamin.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti mengajukan beberapa saran berikut:

1. Saran untuk penelitian selanjutnya:
 - a. Penelitian ini dapat digunakan kembali dengan aitem yang lebih valid dan reliabel, sehingga dapat mengembangkan penelitian serta memperbaiki kekurangan yang ada pada penelitian ini.

2. Saran Untuk Rumah Sakit:

- a. Rumah Sakit X Blitar dapat memperhatikan karakteristik kepribadian *big five* perawat yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dengan cara mencocokkan kepribadian individu pada proses rekrutmen dan seleksi. Hal itu dikarenakan *organizational citizenship behavior* dapat memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap rumah sakit, seperti meningkatkan produktivitas dan keefektifan organisasi.