

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh variabel persepsi dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan dan *organizational citizenship behavior* terhadap *knowledge sharing* dengan jumlah responden 37 orang PNS dan 43 orang karyawan honorer pada dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah Sumatera Barat Kota Padang. Pada penelitian ini peneliti hanya mengambil responden yang berstatus PNS saja yaitu sebanyak 37 orang. Setelah melalui tahap analisis dan pengujian hipotesis didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi dukungan organisasi tidak signifikan terhadap *knowledge sharing* pada dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
2. Karakteristik pekerjaan tidak signifikan terhadap *knowledge sharing* pada dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
3. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
4. Karakteristik pekerjaan terhadap *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
5. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* pada dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat .

6. *Organizational citizenship behavior* memediasi antara persepsi dukungan organisasi terhadap *knowledge sharing* pada dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, tipe mediasi *indirect only mediation*.
7. *Organizational citizenship behavior* tidak memediasi antara karakteristik pekerjaan terhadap *knowledge sharing* pada dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, tipe mediasi *no effect non mediation*.

5.2 Implikasi Penelitian

1) Implikasi Teoritis

Temuan penelitian ini dapat berkontribusi dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang keilmuan yang meneliti *knowledge sharing* dan dapat memperkuat *Intergroup Contact Theory*, *Social Exchange Theory* dan *Job Characteristic Theory*.

2) Implikasi Praktis

1. Berdasarkan hasil pada penelitian ini *knowledge sharing* masuk dalam kategori baik. Meskipun *knowledge sharing* pada dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat masuk dalam kategori baik perlu juga ditingkatkan supaya bisa menjadi sangat baik. Untuk meningkatkan *knowledge sharing* perlu ditingkatkan juga *organizational citizenship behavior*, karena berdasarkan hasil hipotesis *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap *knowledge sharing*. *organizational citizenship behavior* perlu ditingkatkan karena masih masuk kategori cukup baik (sedang). Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan meningkatkan item yang memiliki rata-rata paling rendah diantaranya a) karyawan berani mengambil resiko untuk tidak menyetujui tentang apa yang baik atau tidak

untuk organisasi (*organizational citizenship behavior*¹²), b) saya melakukan hal-hal kecil (kurang penting) tetapi dapat meningkatkan nama baik organisasi (*organizational citizenship behavior*¹¹), c) saya selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan organisasi (*organizational citizenship behavior*¹⁰).

2. Untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* juga perlu ditingkatkan persepsi dukungan organisasi, karena berdasarkan hasil hipotesis persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Tetapi berdasarkan hasil pada penelitian ini persepsi dukungan organisasi masih tergolong cukup baik maka untuk kedepannya perlu ditingkatkan menjadi baik, salah satu cara untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi yaitu dengan meningkatkan item pernyataan yang memiliki rata-rata paling rendah diantaranya a) organisasi mau membantu karyawan ketika membutuhkan bantuan khusus (persepsi dukungan organisasi²), b) organisasi sungguh peduli tentang kesejahteraan saya (persepsi dukungan organisasi¹).

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Sebagaimana penelitian pada umumnya, penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu diantaranya :

1. Penelitian ini dilakukan pada dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah Sumatera Barat di Kota Padang. Oleh karena itu, disarankan untuk mereplikasi model penelitian ini untuk menguji secara empiris pada organisasi swasta seperti bank, asuransi, PT.Unilever, Pertamina, PLN dan organisasi swasta lainnya.

2. Jumlah responden pada penelitian ini tergolong kecil (80) orang sehingga dapat mempengaruhi ketetapan hasil yang diperoleh, sehingga disarankan untuk meneliti responden lebih dari 100 dalam rangka untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.
3. Penelitian ini hanya meneliti persepsi dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel yang mempengaruhi *knowledge sharing*, disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk menambah variabel yang mungkin dapat mempengaruhi variabel *knowledge sharing* seperti kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan komitmen.
4. Penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel mediasi yaitu *organizational citizenship behavior* antara variabel persepsi dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap *knowledge sharing*, peneliti berikutnya diharapkan dapat menguji variabel moderasi atau variabel *intervening* pada variabel yang ada dalam penelitian ini. Seperti contoh Kepemimpinan dapat memoderasi antara persepsi dukungan organisasi terhadap *knowledge sharing*.