

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 50 responden yang merupakan karyawan Perum BULOG Kanwil Jateng, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa penerapan *knowledge sharing* memberikan dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Perum BULOG Kanwil Jateng. Temuan ini menjelaskan bahwa semakin intens proses berbagi pengetahuan antar karyawan baik dalam bentuk *knowledge collecting* maupun *knowledge donating* maka semakin kuat pula rasa keterikatan, identifikasi, serta keinginan karyawan untuk berkontribusi terhadap perusahaan Perum BULOG Kanwil Jateng.
2. Komitmen organisasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Perum BULOG Kanwil Jateng. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan skor tinggi pada indikator kesediaan mendukung organisasi, kepatuhan terhadap aturan, serta keinginan membantu rekan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki komitmen kuat lebih mudah menampilkan perilaku ekstra-peran yang tidak hanya menguntungkan unit kerja mereka, tetapi juga memperlancar operasional perusahaan secara keseluruhan. Hal ini menegaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan perilaku

ekstra-peran, seperti membantu rekan kerja, menjaga etika kerja, mendukung kebijakan organisasi, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan.

3. *Knowledge sharing* memberikan dampak positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Perum BULOG Kanwil Jateng. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan berbagi pengetahuan mendorong karyawan menjadi lebih proaktif, kooperatif, peduli terhadap lingkungan kerja, serta bersedia melakukan tugas di luar tanggung jawab formalnya. Temuan survei memperlihatkan bahwa karyawan yang aktif berbagi pengetahuan terutama terkait prosedur kerja, pengalaman lapangan, dan informasi teknis lebih cenderung menunjukkan perilaku proaktif seperti memberikan bantuan spontan, menjaga hubungan harmonis antarpegawai, serta menunjukkan kepedulian terhadap kelancaran pekerjaan tim. Hal ini memperkuat bukti empiris bahwa budaya berbagi pengetahuan mampu memunculkan perilaku ekstra-peran secara langsung.
4. *Knowledge sharing* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi pada karyawan Perum BULOG Kanwil Jateng. Hal ini menunjukkan bahwa praktik berbagi pengetahuan tidak hanya meningkatkan perilaku ekstra-peran secara langsung, tetapi juga memperkuat OCB melalui peningkatan komitmen karyawan. Dengan demikian, komitmen organisasi memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan antara *knowledge sharing* dan OCB. Hasil survei mendukung pola ini, di mana karyawan dengan tingkat *knowledge sharing* tinggi juga menunjukkan komitmen organisasi yang lebih baik ditunjukkan melalui

skor tinggi pada aspek afektif, normatif, dan keberlanjutan. Komitmen yang kuat tersebut kemudian turut memengaruhi peningkatan kecenderungan karyawan untuk menunjukkan OCB. Dengan demikian, komitmen organisasi terbukti memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan antara *knowledge sharing* dan perilaku ekstra-peran (OCB).

4.2 Saran

Adapun saran dan rekomendasi dari penulis dapat dijabarkan sebagai berikut:

4.2.1 Bagi Perusahaan

Merujuk pada hasil penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diberikan kepada Perum BULOG Kanwil Jateng guna mendorong peningkatan kinerja karyawan, yaitu:

1. Pada Variabel *knowledge sharing* masih ada variabel dibawah rata-rata yaitu pada KS.1, KS.2, KS.5, KS.6, KS.7. Maka dari itu beberapa aspek perlu ditingkatkan seperti lebih memperkuat budaya berbagi pengetahuan melalui penciptaan ruang atau forum formal, seperti knowledge meeting berkala, diskusi antarunit, maupun sesi berbagi pengalaman. Selain itu, penyediaan platform digital internal dapat membantu karyawan bertukar informasi secara lebih cepat dan terstruktur. Upaya ini penting agar proses *knowledge collecting* dan *knowledge donating* berjalan merata di seluruh divisi.
2. Pada variabel *organizational citizenship behavior* terdapat tiga pernyataan kurang dari rata-rata yaitu pada OCB.3, OCB.9, OCB.10 saran yang diberikan untuk meningkatkan OCB yaitu dapat dilakukan melalui iklim kerja yang suportif, pemberian reward terhadap karyawan dengan sikap proaktifnya, serta

dorongan bagi karyawan untuk terlibat dalam aktivitas organisasi. Program seperti *employee recognition*, pelatihan etika komunikasi, serta kegiatan pembangunan tim dapat membantu menumbuhkan perilaku ekstra-peran yang lebih konsisten, terutama di aspek *civic virtue* dan kontribusi sukarela.

3. Pada variabel komitmen organisasi, masih terdapat pernyataan yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu, KO.2, KO.4, KO.5, KO.6, KO.12, KO.13, KO.14, KO.15, menunjukkan skor di bawah rata-rata, sehingga diperlukan upaya peningkatan pada aspek-aspek tersebut. Perusahaan dapat memperkuat rasa percaya diri karyawan sebagai bagian dari organisasi melalui komunikasi yang lebih terbuka, pemberian apresiasi, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, penting untuk menyediakan kesempatan kontribusi yang lebih luas, memperjelas prospek karier, serta memberikan target kerja yang realistis dan memotivasi. Penguatan budaya perusahaan, perbaikan pola kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih positif juga perlu dioptimalkan agar karyawan merasa lebih puas, nyaman, dan memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat dengan perusahaan.

4.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki sejumlah keterbatasan yang memengaruhi kelengkapan hasil yang diperoleh. Oleh karena itu, pada bagian ini penulis menyampaikan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya.:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa mengembangkan jumlah dan variasi responden, misalnya dengan melibatkan kantor cabang atau wilayah berbeda

agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki cakupan generalisasi yang lebih luas.

2. Diharapkan bisa menambahkan variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi, atau budaya organisasi, sehingga dapat memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*.
3. Diharapkan mampu menggunakan metode campuran (*mix-method*) dengan wawancara mendalam atau observasi untuk menangkap data kualitatif yang dapat memperkaya temuan kuantitatif serta memberikan gambaran lebih komprehensif mengenai perilaku karyawan.