

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. OCB mempunyai pengaruh positif terhadap kompetensi profesional, mempunyai arti bahwa semakin tinggi *organizational citizenship behavior*, maka karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri untuk mau bekerja ekstra sehingga akan membuat karyawan memiliki kompetensi karena mampu memunculkan profesionalitasnya sebagai karyawan akan kemampuan yang dimiliki
2. *Organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh positif terhadap *knowledge sharing*, mempunyai arti bahwa semakin tinggi *organizational citizenship behavior*, maka karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri untuk mau bekerja ekstra sehingga akan mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan disebabkan karena ada dorongan yang muncul dalam dirinya
3. Kompetensi profesional mempunyai pengaruh positif terhadap *knowledge sharing* memberikan pengertian bahwa semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki karyawan, maka akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif, efisien dan bertanggung

jawab sehingga akan mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan disebabkan karena ada dorongan yang muncul dalam dirinya.

4. *Organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja SDM, mempunyai arti bahwa semakin tinggi *organizational citizenship behavior*, maka karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri untuk mau bekerja ekstra guna meningkatkan potensi yang dimilikinya, sehingga akan berdampak pada pencapaian kinerja karyawan secara maksimal.
5. Kompetensi profesional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja SDM memberikan pengertian bahwa semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki karyawan, maka akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif, efisien dan bertanggung jawab sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.
6. *Knowledge sharing* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja SDM memberikan pengertian bahwa semakin tinggi karyawan memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan, dan komentarnya kepada anggota lainnya, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya ada upaya dari pihak manajemen PDAM untuk melakukan evaluasi dalam meningkatkan kinerja SDM, diantaranya adalah dengan mendorong

bagi para karyawan untuk berperilaku ekstra dalam bekerja dan upaya untuk lebih profesional dalam meningkatkan kemampuan atau kecakapan sehingga pencapaian kinerja dapat maksimal. Kinerja karyawan dapat meningkat jika ada kemauan dari karyawan untuk saling berbagi pengetahuan sehingga permasalahan-permasalahan yang dihadapi dapat diselesaikan dengan mudah dan cepat.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, oleh penulis diberikan saran-saran yang diharapkan dapat menambah kemajuan kinerja karyawan Adapun saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. *Knowledge sharing* merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja SDM, sehingga penting bagi pihak manajemen agar karyawan saling berbagi pengalaman, seperti kegiatan seminar pelatihan praktek kerja yang dilakukan dapat diterapkan dalam membantu rekan kerja apabila menemui permasalahan pekerjaan.
2. Hendaknya ada upaya dari pihak manajemen untuk meningkatkan kompetensi profesional, seperti diselenggarakannya pelatihan praktek kerja yang diberikan kepada karyawan dalam menunjang pekerjaan sehingga setiap permasalahan yang dihadapi oleh pelanggan mampu diatasi dengan baik.
3. OCB merupakan faktor yang paling rendah dalam mempengaruhi kinerja SDM, sehingga penting bagi karyawan untuk berperilaku OCB, seperti sikap saling

menghormat dalam menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan agar terhindar dari masalah interpersonal.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan respon dari para pegawai, maka perlu dilakukan upaya memperluas objek penelitian.
2. Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sehingga kesimpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui kuesioner tersebut. Data yang dianalisis merupakan persepsi jawaban responden yang dapat menimbulkan masalah jika jawaban responden tidak sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

5.5 Agenda Penelitian Mendatang

2. Pada penelitian selanjut perlu memperluas obyek penelitian seperti seluruh karyawan di PDAM di Jawa Tengah sehingga dapat mencerminkan keakuratan data penelitian dan generalisasi kondisi kerja pada tempat atau organisasi yang lebih luas.
3. Pada penelitian selanjutnya sebaik ditambah dengan teknik wawancara sehingga akan lebih memperkuat keakuratan data