

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan dari hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. *Quality of work life* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat. Ini membuktikan bahwa semakin baik *quality of work life* yang diberikan kepada karyawan, maka semakin meningkat pula *organizational citizenship behavior* karyawan dalam bekerja.
2. Manajemen pengetahuan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat. Ini membuktikan bahwa bahwa manajemen pengetahuan yang dimiliki karyawan akan berdampak kepada *organizational citizenship behavior* dari pekerjaannya.
3. *Quality of work life* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat. Ini membuktikan bahwa semakin baik *quality of work life* yang diberikan kepada karyawan, maka mengakibatkan karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.
4. Manajemen pengetahuan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat. Ini

menjelaskan bahwa manajemen pengetahuan yang dimiliki karyawan akan berdampak kepada kinerja dari pekerjaannya.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat. Ini menyatakan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat, maka *organizational citizenship behavior* akan semakin baik.
6. Adanya pengaruh yang signifikan dari efek mediasi kepuasan kerja terhadap *quality of work life* dan *organizational citizenship behavior*. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam memediasi *quality of work life* dan *organizational citizenship behavior*.
7. Adanya pengaruh yang signifikan dari efek mediasi kepuasan kerja terhadap manajemen pengetahuan dan *organizational citizenship behavior*. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam memediasi manajemen pengetahuan dan *organizational citizenship behavior*.

5.2 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian yang ditemukan pada penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan bagi manajemen Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat untuk mengatasi permasalahan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1. *Quality of work life* yang diberikan kepada karyawan dengan gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan akan berdampak baik juga

kepada peningkatan *organizational citizenship behavior* karyawan dalam bekerja. Pada penelitian ini ditemukan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan, hal ini dapat dilihat pada data distribusi frekuensi jawaban responden yaitu gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan, ini membuktikan bahwa gaji yang diterima karyawan sudah cukup baik karena perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan gaji yang diterima oleh karyawan maka ini akan dapat meningkatkan sifat *organizational citizenship behavior* karyawan dalam bekerja. Pihak manajemen Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat harus memperhatikan lagi kesesuaian antara pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan gaji yang diterima oleh karyawan, sehingga peningkatan *organizational citizenship behavior* karyawan tersebut dapat terwujud.

2. Untuk masalah manajemen pengetahuan juga memberi pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan dalam bekerja. Pada penelitian ini ditemukan manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan hal ini dapat dilihat pada data distribusi frekuensi jawaban responden pada pernyataan saya yakin bisa bekerja dengan baik dengan pengetahuan yang saya miliki, ini membuktikan bahwa manajemen pengetahuan yang dimiliki karyawan akan berdampak pada *organizational citizenship behavior* karyawan tersebut. Pihak manajemen Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat harus lebih memperhatikan serta memfasilitasi pengembangan pengetahuan karyawan

secara terus menerus dan sesuai bidang mereka masing masing. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan pendampingan yang tepat, menyediakan akses ke sumber daya pengetahuan, serta menciptakan budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan berbagi pengetahuan di antara karyawan. Dengan demikian, karyawan akan semakin termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar dan aktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka ini akan membantu terwujudnya *organizational citizenship behavior* antar karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa yakin atas kemampuan yang dimilikinya.

3. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat dapat memicu terwujudnya peningkatan *organizational citizenship behavior* karyawan. Pada penelitian ini ditemukan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan, hal ini dapat dilihat pada data distribusi frekuensi jawaban responden pada pernyataan, intansi memberikan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya, membuktikan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya akan dapat meningkatkan kepuasan karyawan tersebut dalam bekerja yang akan berdampak kepada peningkatan *organizational citizenship behavior* dari karyawan tersebut. Pihak manajemen Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat dapat lebih memperhatikan sertamengoptimalkan peningkatan kepuasan kerja karyawan dengan lebih mengenal kompetensi dan minat dari setiap karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan

pelatihan dan pengembangan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan dan potensi masing-masing, sehingga karyawan dapat merasa diapresiasi dan dihargai oleh instansi. Selain itu, memberikan reward dan pengakuan atas kontribusi karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasi juga dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk lebih berkontribusi melalui *organizational citizenship behavior*. Dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, diharapkan kinerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dapat meningkat.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa manajemen pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan manajemen pengetahuan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja mereka. Sejalan dengan penelitian Sharma (2021) dan Kavalic (2022), yang juga menemukan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, penelitian ini memperkuat argumen bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan berkontribusi besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan. Salah satu bentuk manajemen pengetahuan yang diterapkan di Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat yang berfungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah *organizational citizenship behavior*, dimana pengetahuan yang dimiliki karyawan membuat mereka lebih yakin dan percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik. Hal ini

tercermin dalam hasil penilaian kuesioner yang memperoleh skor tertinggi pada pernyataan "Saya yakin bisa bekerja dengan baik dengan pengetahuan yang saya miliki" dengan nilai TCR sebesar 83,33%. Temuan ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi penting bagi manajemen Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui optimalisasi manajemen pengetahuan seperti beberapa strategi manajemen pengetahuan. Pertama, mengadakan pelatihan dan workshop rutin untuk pengembangan kompetensi, teknologi terbaru, dan strategi efektif. Kedua, membangun sistem manajemen pengetahuan terintegrasi yang memudahkan akses informasi. Program mentoring dari karyawan senior kepada junior juga penting untuk transfer pengetahuan. Mendorong kolaborasi dan diskusi melalui tim kerja atau platform online serta memberikan evaluasi dan umpan balik rutin akan mempercepat peningkatan kinerja. Penggunaan teknologi informasi seperti Learning Management System (LMS) untuk distribusi materi belajar dan modul pelatihan, penghargaan kepada karyawan aktif, peningkatan sarana prasarana penunjang, serta survei berkala untuk mengidentifikasi kebutuhan pengetahuan juga krusial. Dengan penerapan solusi ini, diharapkan kinerja karyawan meningkat seiring dengan kepuasan kerja mereka.

5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa quality of work life memiliki pengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil survei di Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat, ditemukan bahwa

peran mediasi dari kepuasan kerja memiliki TCR sebesar 79,63% atau dalam kategori cukup baik. Hal ini didukung oleh dua pernyataan tertinggi dalam survei yaitu "Instansi memberikan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya" dan "Pimpinan selalu membantu pegawai yang menemukan permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaan". TCR yang tinggi pada variabel-variabel ini menunjukkan peran penting kepuasan kerja dalam meningkatkan OCB karyawan. Solusi yang dapat diterapkan oleh manajemen Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan terus memfasilitasi lingkungan kerja yang mendukung quality of work life serta memastikan tugas yang diberikan sesuai dengan kompetensi karyawan. Selain itu, pemimpin harus terus memberikan dukungan kepada karyawan dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan kepuasan kerja yang pada gilirannya akan memperkuat OCB karyawan. Menerapkan pelatihan pengembangan keterampilan dan penghargaan yang adil juga dapat menjadi langkah strategis untuk mempertahankan dan meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

6. Hasil penelitian ini menemukan bahwa manajemen pengetahuan memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi (organizational citizenship behavior) karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Di Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat, kepuasan kerja telah diidentifikasi memiliki TCR sebesar 79,63%, yang termasuk dalam kategori cukup baik. Survei mengungkapkan bahwa dua faktor utama yang berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi adalah: pemberian

pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai dan dukungan yang konsisten dari pimpinan dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar manajemen lebih mengoptimalkan pembagian tugas yang sesuai dengan kompetensi pegawai serta memperkuat dukungan dan bimbingan dari pimpinan. Contoh solusi konkret yang dapat diterapkan adalah program mentoring dan pelatihan lanjutan untuk meningkatkan keterampilan kerja serta forum terbuka untuk konsultasi masalah pekerjaan. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan perilaku kewargaan organisasi dan kinerja keseluruhan karyawan di Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini diharapkan dapat menjadi pelajaran bagi penelitian selanjutnya di masa yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian yang dapat mempengaruhi hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan pada penelitian ini dibatasi pada *quality of work life*, manajemen pengetahuan dan kepuasan kerja. Sementara itu masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan.
2. Sampel penelitian ini adalah terbatas pada karyawan posisi kerja sebagai staf, sementara itu pada objek penelitian ini terdapat karyawan dengan posisi kerja yang lain namun tidak diambil sebagai sampel.
3. Objek penelitian ini terbatas pada instansi pemerintahan yaitu Sekretariat

DPRD Kabupaten Pasaman Barat, semenara itu masih diperlukan pengujian pada instansi lain bahkan instansi non pemerintahan.

5.4 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis terkait dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih besar dan luas agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik, lebih bisa digeneralisasi, bisa memberikan gambaran yang lebih riil tentang *organizational citizenship behavior* karyawan
2. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan objek lain selain Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat seperti perusahaan manufaktur, pelayanan kesehatan dan lain sebagainya.
3. Penelitian mendatang diharapkan dapat menguji faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti dukungan organisasi, pengalaman kerja, *locus of control* dan lain sebagainya. Serta dengan menggunakan faktor mediasi lain seperti *cyberloafing behavior* dan lain sebagainya

