

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *knowledge management* dan *career development* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi. Pada penelitian ini menggunakan dua variabel independent yaitu variabel *knowledge management* dan variabel *career development*, satu variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) dan satu variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi dan keseluruhan kuesioner dikembalikan oleh responden sehingga layak untuk dilanjutkan dalam penelitian. Penelitian ini diolah dengan menggunakan Microsoft Excel dan SmartPLS versi 4.

Dari penelitian ini terdapat 7 tujuan, dan diperoleh hasil seperti berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Knowledge Management* terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Career Development* terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Knowledge Management* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.
4. Tidak terdapat pengaruh antara *Career Development* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.
5. Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.
6. Kepuasan kerja tidak memediasi *Knowledge Management* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.
7. Kepuasan kerja tidak memediasi *Career Development* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting baik secara teoritis maupun praktis bagi Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi sebagai objek penelitian. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi sebagai berikut:

- i. Implikasi Teoritis

Penelitian ini mendukung teori bahwa *Knowledge Management (KM)* dan *Career Development (CD)* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, serta KM juga berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Namun, ditemukan bahwa CD tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, dan Kepuasan Kerja tidak berperan sebagai mediator yang signifikan terhadap hubungan KM dan CD dengan OCB. Hal ini menunjukkan bahwa variabel OCB dalam konteks BUMD seperti Perumda tidak selalu digerakkan oleh faktor kepuasan kerja semata, melainkan lebih dipengaruhi oleh budaya organisasi, sistem penghargaan, atau faktor kepemimpinan.

ii. Implikasi Praktis

Bagi Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang, temuan ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk:

- Mengoptimalkan program pengembangan karir. Hasil TCR variabel *Career Development* tergolong baik, tetapi pengaruhnya terhadap OCB tidak signifikan, mengindikasikan bahwa program tersebut belum cukup menggerakkan semangat sukarela atau inisiatif di luar tugas formal. Perusahaan perlu meninjau kembali jalur karier yang lebih transparan dan terukur, serta memberikan pelatihan berbasis kompetensi untuk semua level karyawan.
- Meningkatkan kepuasan kerja, khususnya pada indikator yang paling lemah. Kepuasan kerja memperoleh TCR paling rendah (79,451%), dan indikator dengan nilai terendah adalah “Saya

merasa puas dengan tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan saya” (TCR = 60,91%). Ini menunjukkan bahwa banyak pegawai merasa beban kerja tidak seimbang atau tugas yang diberikan tidak menantang secara positif. Manajemen dapat mengevaluasi kembali distribusi beban kerja, kejelasan peran, dan pelibatan karyawan dalam perencanaan operasional.

- Membangun sistem penghargaan non-finansial yang mendukung OCB. Karena kepuasan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap OCB, hal ini menunjukkan bahwa karyawan mungkin membutuhkan pengakuan atas kontribusi ekstra mereka di luar sistem kompensasi formal, seperti penghargaan internal, apresiasi tim, atau peluang peningkatan karier berdasarkan kontribusi sukarela.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan di karyawan Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi, peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan penelitian. Oleh karena itu, keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi perhatian bagi penelitian di masa yang akan datang.

Adapun keterbatasan yang terdapat dalam penelitian sebagai berikut:

1. Variabel pada penelitian ini terbatas hanya pada pengembangan dua variabel independen yaitu *knowledge management* dan *career development*,

satu variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) dan satu variabel intervening yaitu kepuasan kerja.

2. Sampel pada penelitian ini seluruh karyawan Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.

#### 5.4 Saran Penelitian Masa Datang

Berdasarkan keterbatasan penelitian, peneliti memiliki beberapa saran yaitu:

1. Pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dll.
2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya objek yang diteliti tidak hanya terbatas pada Perumda saja, namun juga dapat meneliti dari jenis perusahaan lainnya yang juga memiliki masalah atau fenomena serupa.

Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas keberagaman sampel sehingga benar-benar dapat mewakili populasi dalam penelitian ini agar hasil penelitian bisa lebih akurat.