

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Knowledge Sharing* (X1) dan *Organization Support* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). dilihat dari tanggapan responden berada pada kategori cukup baik, yang menandakan bahwa karyawan telah melakukan kegiatan berbagi pengetahuan, informasi, dan pengalaman kerja dengan rekan kerja, meskipun belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini tetap memberikan pengaruh positif terhadap munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), seperti kesediaan membantu rekan kerja dan berinisiatif dalam menyelesaikan tugas. Namun, Kurangnya nilai pada beberapa indikator, seperti frekuensi berbagi informasi baru, menunjukkan bahwa kegiatan berbagi pengetahuan masih perlu ditingkatkan agar perilaku OCB karyawan dapat berkembang secara lebih kuat dan merata.
2. *Organization Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan tanggapan responden, *Organization Support* juga berada pada kategori cukup baik, menunjukkan bahwa karyawan cukup merasakan adanya perhatian, penghargaan, serta dukungan dari

instansi. Dukungan ini berkontribusi positif dalam mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku OCB, seperti bekerja dengan penuh tanggung jawab, menjaga hubungan kerja yang harmonis, serta berkontribusi lebih bagi organisasi. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek dukungan organisasi yang dirasakan belum optimal, seperti bentuk pengakuan terhadap prestasi karyawan secara terbuka, sehingga perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menunjukkan perilaku OCB secara lebih konsisten.

3. *Knowledge Sharing* dan *Organization Support* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku OCB karyawan berada pada kategori cukup baik, dengan nilai rata-rata yang mencerminkan adanya perilaku kerja ekstra-peran, meskipun belum sepenuhnya optimal. Ketika kegiatan berbagi pengetahuan yang masih cukup baik tersebut dipadukan dengan dukungan organisasi yang juga dirasakan cukup baik, maka keduanya secara bersama-sama mampu mendorong terbentuknya perilaku OCB pada karyawan. Namun, untuk meningkatkan OCB ke kategori yang lebih baik, instansi perlu memperkuat pelaksanaan *Knowledge Sharing* dan *Organization Support* secara berkelanjutan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih kolaboratif, suportif, dan berorientasi pada kepentingan organisasi.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Knowledge Sharing* (X1) dan *Organization Support* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan

Kabupaten Bengkulu Utara, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 41 responden karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara, diketahui bahwa secara umum variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Knowledge Sharing*, dan *Organization Support* berada pada kategori cukup baik. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa indikator dengan nilai rata-rata yang relatif rendah sehingga menunjukkan bahwa pelaksanaannya belum berjalan secara optimal dan memerlukan perhatian lebih lanjut dari instansi.

1. Pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, pernyataan “Saya bersedia memberikan bantuan secara aktif kepada rekan kerja yang mendapat tugas tambahan” memperoleh nilai rata-rata 2,68, yang berada mendekati batas bawah kategori cukup baik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kesediaan karyawan untuk memberikan bantuan secara aktif masih belum merata. Rendahnya tanggapan ini dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang dirasakan cukup tinggi, keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas masing-masing, serta persepsi bahwa tugas tambahan rekan kerja merupakan tanggung jawab individu. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap pembagian beban kerja agar lebih proporsional, serta memperkuat komunikasi dan kerja sama tim. Penanaman nilai kebersamaan dan saling membantu perlu terus ditingkatkan agar perilaku OCB dapat tumbuh secara lebih konsisten di seluruh karyawan.

2. Pada variabel *Knowledge Sharing*, pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah “Saya sering berbagi informasi baru dengan rekan kerja lainnya” dengan nilai 2,80. Nilai ini menunjukkan bahwa aktivitas berbagi informasi baru belum menjadi kebiasaan kerja yang dilakukan secara rutin oleh seluruh karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh keterbatasan waktu, belum tersedianya forum atau media khusus untuk berbagi informasi, serta anggapan bahwa informasi yang dimiliki belum tentu relevan bagi rekan kerja lainnya. Oleh karena itu, instansi diharapkan dapat menyediakan sarana dan mekanisme pendukung yang mendorong kegiatan berbagi pengetahuan, seperti forum diskusi rutin, evaluasi kerja bersama, atau media komunikasi internal. Dengan adanya dukungan tersebut, karyawan diharapkan lebih terdorong untuk saling berbagi informasi, ide, dan pengalaman kerja secara berkelanjutan.

3. Sementara itu, pada variabel *Organization Support*, pernyataan “Instansi bangga dengan prestasi saya di tempat kerja” memperoleh nilai rata-rata 3,05, yang meskipun masih berada dalam kategori cukup baik, namun menunjukkan bahwa pengakuan atas prestasi karyawan belum dirasakan secara maksimal. Kondisi ini dapat terjadi karena penghargaan dan apresiasi yang diberikan masih bersifat terbatas atau belum disampaikan secara terbuka. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk meningkatkan bentuk pengakuan dan apresiasi terhadap prestasi karyawan, baik melalui penyampaian secara langsung, pemberian penghargaan, maupun bentuk apresiasi non-materi lainnya. Dukungan organisasi yang lebih kuat dan merata diharapkan dapat meningkatkan rasa dihargai, loyalitas, serta motivasi karyawan dalam memberikan kontribusi terbaik bagi instansi

4. Bagi peneliti selanjutnya, Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya kerja, atau gaya kepemimpinan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan metode yang berbeda, seperti metode kualitatif atau *mixed methods*, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai alasan di balik nilai tanggapan responden yang belum optimal pada beberapa indikator. Peneliti selanjutnya juga dapat memperluas objek dan jumlah responden penelitian agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas serta dapat menjadi bahan perbandingan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.