

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dan pembahasan yang sudah dijelaskan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Bangun Arta Kroya”, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Bangun Arta Kroya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 7.981, yang lebih besar dari t tabel 2.005, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi untuk *Knowledge Sharing* adalah 0,678, yang berarti setiap peningkatan dalam variabel *Knowledge Sharing* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 67,8%.
2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk *Organizational Citizenship Behavior* yang mencapai 3.470, yang lebih besar dari t tabel 2.005, serta tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi untuk *Organizational Citizenship Behavior* adalah 0,305 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam variabel *Organizational Citizenship Behavior* akan berkontribusi pada peningkatan kinerja sebesar 30,5%.

3. Secara simultan, *Knowledge Sharing* dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 91.580, yang lebih besar dari F tabel 3,17, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) menunjukkan bahwa 76,7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sementara 23,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah diuraikan, saran yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Perusahaan PT BPRS Bangun Arta Kroya disarankan untuk mengembangkan dan meningkatkan program *Knowledge Sharing* serta mendorong *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di antara karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, workshop, atau forum diskusi yang memungkinkan karyawan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dengan memberikan penghargaan atau pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan

perilaku positif dan kolaboratif. Disarankan juga agar perusahaan melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap kinerja karyawan serta efektivitas program *Knowledge Sharing* dan *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel yang diteliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja dan motivasi. Selain itu, penggunaan metode penelitian yang beragam, seperti studi kualitatif atau mixed-method, dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan memahami dinamika yang tidak terungkap dalam penelitian kuantitatif.

C. Keterbatasan penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini belum sepenuhnya sempurna dan memiliki berbagai kelemahan, kekurangan, serta keterbatasan. Peneliti menganggap hal ini sebagai bagian dari proses pembelajaran yang penting untuk diri sendiri dan untuk penelitian di masa mendatang. Dalam

keterbatasan ini, peneliti menjelaskan berbagai kekurangan, kelemahan, dan keterbatasan sebagai berikut :

1. Penelitian ini terfokus pada dua variabel utama, yaitu *Knowledge Sharing* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, tanpa mempertimbangkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja dan motivasi.
2. Pembahasan dalam penelitian ini masih terbatas dan memerlukan pendalaman lebih lanjut mengenai hubungan antara *knowledge sharing*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ,dan kinerja karyawan.
3. Kuesioner disampaikan secara langsung kepada responden, namun tidak semua responden dapat mengisi kuesioner pada saat itu dan meminta waktu tambahan. Hal ini menyebabkan ketidakpastian mengenai keakuratan pengisian kuesioner. Selain itu, peneliti mengalami keterlambatan dalam mendapatkan hasil kuesioner dari responden akibat kesibukan karyawan dengan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi waktu dan proses pengumpulan data.