

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT X Kota Tangerang mengenai pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran *Knowledge Management* pada PT X Kota Tangerang berada pada kategori sangat tinggi. Dalam penelitian ini dimensi dengan skor paling tinggi diperoleh pada dimensi *Knowledge Identification*. Sedangkan dimensi dengan skor paling rendah adalah dimensi *Knowledge Development*. Adapun indikator dengan skor tertinggi terletak pada tingkat pemahaman terhadap visi dan budaya kerja perusahaan pada dimensi *Knowledge Identification*. Sedangkan indikator dengan skor terendah yakni tingkat kontribusi dalam pengembangan ide-ide baru di lingkungan kerja pada dimensi *Knowledge Development*.
2. Gambaran Kinerja Karyawan pada PT X Kota Tangerang berada pada kategori sangat tinggi. Dalam penelitian ini dimensi dengan skor paling tinggi diperoleh pada dimensi *Interpersonal Impact*. Sedangkan dimensi dengan skor paling rendah adalah dimensi *Need for Supervision*. Adapun indikator dengan skor tertinggi terletak pada tingkat kontribusi dalam kerja tim dan kemampuan berkolaborasi pada dimensi *Interpersonal Impact*. Sedangkan indikator dengan skor terendah yakni indikator tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa arahan langsung pada dimensi *Need for Supervision*.
3. *Knowledge Management* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang dilakukan pada PT X Kota Tangerang, peneliti memberikan saran sebagai bentuk solusi dan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan sistem

knowledge management dengan berpedoman pada prinsip manajemen KISS (Koordinasi, Integrasi, Sinkronisasi, dan Simplifikasi):

1. Mengenai *Knowledge Management*, dimensi terendah terdapat pada dimensi *Knowledge Development* dengan indikator tingkat kontribusi dalam pengembangan ide-ide baru. Hal ini menunjukkan bahwa belum semua karyawan memiliki kesempatan dan ruang yang cukup untuk berkontribusi dalam pengembangan ide. Oleh karena itu, PT X Kota Tangerang dapat meningkatkan pengembangan pengetahuan dengan memberikan ruang terbuka bagi seluruh karyawan, seperti program *open innovation* di setiap divisi, forum diskusi lintas bagian, serta pemberian penghargaan bagi ide terbaik yang berhasil diimplementasikan. Agar berjalan efektif, proses ini memerlukan koordinasi antarbagian, integrasi ide ke dalam strategi perusahaan, sinkronisasi waktu dan prosedur di seluruh unit, serta penyederhanaan mekanisme pengajuan agar mudah diikuti semua karyawan.
2. Mengenai Kinerja Karyawan, dimensi terendah terdapat pada dimensi *Need for Supervision* dengan indikator tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa arahan langsung. Oleh karena itu, PT X Kota Tangerang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pelatihan yang mendorong kemandirian, kepercayaan diri, dan pengambilan keputusan agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. PT X dapat menyelenggarakan pelatihan penguatan *soft skill*, seperti manajemen waktu, *self-leadership*, pengambilan keputusan, dan *problem solving* guna mendorong peningkatan kemandirian dalam bekerja. Agar efektif, pelatihan tersebut perlu dikoordinasikan dengan kebutuhan tiap divisi dan jadwal kerja, diintegrasikan ke dalam program pengembangan karyawan yang sudah ada, disinkronkan metodenya di seluruh divisi, dan disederhanakan materinya agar mudah dipahami serta diaplikasikan.
3. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini belum mencakup semua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara menyeluruh. Oleh karena itu, peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya untuk mengkaji faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti budaya organisasi atau gaya kepemimpinan.