

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan untuk mengetahui pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Secara umum gambaran penerapan Manajemen Pengetahuan di PT. Perkakas Rekadaya Nusantara yang meliputi penciptaan pengetahuan, transfer pengetahuan, penggunaan pengetahuan dan penyimpanan pengetahuan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai apresiasi yang tinggi terhadap lingkungan kerja yang berbasis pengetahuan, yang didukung oleh tingginya inovasi dan teknologi pendukung dalam melakukan pembelajaran. Hal ini sangat baik, mengingat salah satu inti dari manajemen pengetahuan adalah atau transfer pengetahuan, karena melalui transfer pengetahuan (*knowledge sharing*) terjadi peningkatan *value* dari pengetahuan yang dimiliki perusahaan. Seseorang yang melakukan transfer pengetahuan atau tidak akan kehilangan pengetahuan yang dimilikinya, tetapi justru melipatgandakan nilai dari pengetahuan tersebut, apabila sudah dimiliki dan dimanfaatkan oleh banyak orang. Budaya transfer pengetahuan merupakan budaya yang perlu ditumbuhkan dan dirangsang dalam sebuah perusahaan yang ingin menerapkan manajemen pengetahuan dengan efektif. Karena *sharing*

merupakan fondasi bagi proses pembelajaran, dan melalui *sharing* tercipta kesempatan yang lebih luas untuk pembelajaran. Tanpa pembelajaran maka penerapan manajemen pengetahuan tersebut tidak akan berjalan dengan baik, perusahaan tidak akan bertumbuh atau bahkan tidak dapat bertahan.

2. Gambaran tingkat kinerja karyawan PT. Perkakas Rekadaya Nusantara yang meliputi dimensi kuantitas, kualitas, kehandalan, kehadiran dan kemampuan bekerja sama mayoritas karyawan PT. Perkakas Rekadaya Nusantara dirasa memiliki kinerja yang tinggi. Tingginya kinerja yang dimiliki karyawan dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki, pemahaman terhadap prosedur kerja, memperbarui keterampilan melalui pelatihan, diklat ataupun belajar mandiri, dan terpeliharanya hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan dalam bekerjasama.
3. Adanya pengaruh yang positif dari manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. Perkakas Rekadaya Nusantara. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan analisis regresi, uji-t dan uji-F statistik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui manajemen pengetahuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara manajemen pengetahuan dengan kinerja karyawan akan membawa kemungkinan lebih besar PT. Perkakas Rekadaya Nusantara menjadi perusahaan yang lebih baik, jika sistem manajemen pengetahuan selalu dirancang baik. Sebuah sistem manajemen pengetahuan yang baik akan memungkinkan karyawan untuk mengakses

apa yang telah dipelajari oleh para karyawan sebelumnya dan menghemat waktu karena tidak perlu pekerjaan kembali pekerjaan yang sudah pernah dilalui.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. Perkakas Rekadaya Nusantara, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan organisasinya di masa yang akan datang.

1. Untuk menerapkan manajemen pengetahuan lebih baik lagi, maka perusahaan perlu meningkatkan peran pemimpin dalam memberi keteladanan dan keterlibatan langsung dalam memimpin implementasi manajemen pengetahuan. Mengimplementasikan manajemen pengetahuan artinya mengimplementasikan perubahan, yaitu munculnya tradisi transfer pengetahuan dan tradisi belajar yang melibatkan semua personil di dalam suatu organisasi. Perubahan yang efektif membutuhkan peran pemimpin yang secara langsung memimpin perubahan, memberi keteladanan dan melakukan monitoring secara berlanjut.
2. Untuk Meningkatkan manajemen pengetahuan selain melalui peran pemimpin, hal lain yang peneliti sarankan adalah membangun kepercayaan (trust) dan keterbukaan. Karyawan harus percaya bahwa bila mereka membagi apa yang diketahuinya maka hal itu tidak berdampak negative bagi dirinya, bahkan hal tersebut berdampak positif. Karyawan juga harus

percaya bahwa ide dan masukannya terhadap perusahaan bagaimanapun kualitasnya adalah mendapat penghargaan bukan celaan atau intimidasi. Perusahaan juga sampai tingkat tertentu bertoleransi terhadap berbagai kegagalan yang mungkin terjadi.

3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan perlu meningkatkan kembali kesediaan menerima kritik dan saran.
4. Berdasarkan saran di atas, sekiranya dapat memberikan masukan yang baik bagi perusahaan agar menjadi pertimbangan dalam hal manajemen untuk kedepannya, selain itu perusahaan bisa membandingkan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya.