

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Setelah penelitian telah terlaksanakan dan berdasarkan hasil pengolahan data serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, kesimpulan yang dapat disusun oleh peneliti sebagai berikut :

1. Stimulasi Intelektual dari pimpinan seksi pada PT. Surya Usaha Mandiri sudah relatif efektif, Namun pimpinan seksi masih kurang efektif dalam mendorong anggota tim nya untuk mengubah cara-cara atau pendekatan-pendekatan lama yang mereka gunakan selama bekerja untuk menyelesaikan masalah. Mendorong anggota tim untuk berfikir secara inovatif merupakan faktor yang paling penting dan paling mencerminkan efektif tidaknya stimulasi intelektual yang diterapkan. Kemudian *knowledge sharing* juga sudah relatif efektif, namun dalam hubungan interpersonal masih kurang optimal dilakukan oleh umumnya anggota tim. Berbagi pengetahuan tentang sistem (sistem dan struktur) merupakan faktor yang paling mencerminkan efektif atau tidak nya *knowledge sharing* yang dimiliki anggota tim. Terakhir adalah Kinerja Tim juga sudah relatif efektif. Anggota tim dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diharapkan (kuantitas kerja), merupakan faktor yang paling penting dan paling merefleksikan tinggi rendahnya kinerja anggota tim.
2. Stimulasi Intelektual berpengaruh terhadap *Knowledge sharing*. Artinya, semakin efektif pemimpin melakukan stimulasi intelektual terhadap anggota timnya, maka semakin efektif *Knowledge sharing* yang akan dilakukan oleh sesama anggota timnya.
3. Stimulasi Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Tim. Artinya semakin efektif Stimulasi Intelektual terhadap anggota timnya, maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap Kinerja Tim.
4. *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Tim. Artinya semakin efektif pelaksanaan *Knowledge sharing* antar anggota tim akan mempengaruhi Kinerja Tim.

Derri Muhammad Ramdani, 2021

**PENGARUH STIMULASI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA TIM DENGAN KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI MEDIATOR DI PT. SURYA USAHA MANDIRI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

5. Stimulasi Intelektual melalui *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Tim. Artinya, semakin efektif pemimpin melakukan Stimulasi Intelektual maka *Knowledge sharing* antar anggota timnya semakin efektif dan semakin mempengaruhi kinerja timnya menjadi lebih tinggi. *Knowledge sharing* dapat berperan menjadi mediator yang signifikan dalam mempengaruhi secara tidak langsung Stimulasi Intelektual terhadap Kinerja Tim.

## 5.2. Saran

Mengacu pada hasil penelitian dan kesimpulan maka dapat disampaikan saran pengembangan ilmu dan saran praktis sebagai berikut:

### Saran Pengembangan Ilmu

1. Mempertimbangkan serta melibatkan faktor-faktor atau variabel lainnya yang belum sempat diperhitungkan sebelumnya dalam penelitian yang telah dilaksanakan.
2. Penelitian ini berfokus pada kinerja tim di suatu perusahaan industri tekstil. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengambil unit analisis dan unit observasi yang lebih luas baik cakupan perusahaan, faktor-faktor lain pembentuk kinerja tim, sehingga nantinya memperoleh hasil penelitian yang lebih baik tetapi spesifik dalam rangka membangun kinerja tim.

### Saran Praktis

Berdasarkan lima buah kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran kepada pimpinan perusahaan untuk dipertimbangkan. Sarannya adalah:

1. Memprioritaskan program peningkatan mendorong anggota tim nya untuk mengubah cara-cara atau pendekatan-pendekatan lama **kuantitas kerja, kualitas kerja, kualitas pribadi**. Program tersebut merupakan jawaban atas permasalahan ketidakefisienan. Adapun caranya adalah melalui:

- a. Optimalisasi penerapan stimulasi intelektual

Optimalisasi harus dilakukan karena penerapan stimulasi intelektual pada PT. Surya Usaha Mandiri belum efektif. Faktor yang harus lebih di

Derri Muhammad Ramdani, 2021

**PENGARUH STIMULASI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA TIM DENGAN KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI MEDIATOR DI PT. SURYA USAHA MANDIRI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

prioritaskan adalah peningkatan dorongan untuk anggota tim nya **mengubah cara-cara atau pendekatan-pendekatan lama**. Mendorong anggota tim untuk mengubah cara-cara atau pendekatan-pendekatan lama yang mereka gunakan selama bekerja untuk menyelesaikan masalah itu penting karena mampu meningkatkan kualitas kerja setiap anggota timnya. Berkaitan dengan upaya mendorong anggota tim untuk mengubah cara-cara atau pendekatan-pendekatan lama, pimpinan disarankan untuk memperkuat budaya inovasi dengan membuka ruang organisasi dengan tata kelola yang aspiratif dan akomodatif sehingga memungkinkan inovator melewati hambatan hierarki dan menjadikan ide-ide inovasi itu tumbuh dan berkembang tanpa hambatan birokrasi perusahaan, sehingga setiap anggota tim dapat berfikir secara inovatif dan bisa memberikan alternatif solusi untuk mengambil keputusan jika menghadapi masalah yang berkaitan dengan kualitas pribadi. Jika upaya ini sukses maka masalah kualitas pribadi akan menurun menuju optimum, artinya kualitas pribadi setiap anggota tim akan meningkat. Dengan gagasan dan ide kreativitas dari setiap anggota tim digabungkan dalam satu harmoni yang selaras, maka diharapkan kuantitas kerja di setiap anggota tim kerja yang ada di perusahaan akan sesuai dengan yang diharapkan.

b. Optimalisasi penerapan *Knowledge sharing*.

Optimalisasi harus dilakukan karena penerapan *knowledge sharing* pada PT. Surya Usaha Mandiri belum sangat efektif. Faktor yang harus diprioritaskan adalah peningkatan **hubungan interpersonal**. Caranya berikan waktu kepada anggota tim untuk saling berbagi pengetahuan mengenai sistem dan informasi di perusahaan, sehingga setiap anggota tim saling mengetahui tentang *update* terbaru tentang sistem yang berjalan dan informasi penting di perusahaan, sehingga setiap anggota tim dapat mencari solusi alternatif atas kendala yang dihadapi sebelum mereka bergerak ke lapangan. Jika peningkatan sistem dan struktur ini

Derri Muhammad Ramdani, 2021

**PENGARUH STIMULASI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA TIM DENGAN KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI MEDIATOR DI PT. SURYA USAHA MANDIRI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dilakukan secara optimal, pengetahuan anggota tim akan terus bertambah.

2. Adanya pengaruh stimulasi intelektual terhadap *knowledge sharing*, Menurut pimpinan perusahaan agar penyusunan penerapan optimalisasi stimulasi intelektual dilakukan seiringan dengan penyusunan penerapan program stimulasi intelektual. Artinya jika penerapan efektivitas stimulasi intelektual dijalankan, maka sebaiknya penerapan *knowledge sharing* dijalankan juga secara bersamaan.
3. Adanya pengaruh stimulasi intelektual terhadap kinerja tim di PT. Surya Usaha Mandiri, maka pimpinan harus melakukan peningkatan efektivitas stimulasi intelektual agar kinerja tim yang diharapkan bisa tercapai.
4. Adanya pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja tim di PT. Surya Usaha Mandiri, maka pimpinan harus meningkatkan efektivitas *knowledge sharing* agar kinerja tim yang diharapkan bisa tercapai. Namun peran *knowledge sharing* dalam meningkatkan kinerja tim relatif kecil dibandingkan pengaruh langsung stimulasi intelektual, sehingga *knowledge sharing* boleh tidak menjadi prioritas dalam upaya peningkatan kinerja anggota tim.
5. Adanya pengaruh stimulasi intelektual melalui *knowledge sharing* terhadap kinerja tim, maka pimpinan dapat melakukan peningkatan stimulasi intelektual dan *knowledge sharing* dengan cara meningkatkan pengaruh langsungnya yaitu melakukan peningkatan pada stimulasi intelektual dan *knowledge sharing* yang langsung diarahkan pada peningkatan kinerja tim khususnya peningkatan kualitas pribadi, kerjasama, pengetahuan tentang pekerjaan, dapat diandalkan, inisiatif, kuantitas dan kualitas kerja.