

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kantor Divisi Regional III, Kota Bandung untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap *employee engagement* dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Gambaran *knowledge management* pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kantor Divisi Regional III Kota Bandung, penerapan *knowledge management* pada PT. Telekomunikasi Indonesia telah dijalankan secara baik. Setelah hasil pengolahan data, didapatkan gambaran *knowledge management* masuk kedalam kategori sangat tinggi. PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk telah menjalankan beberapa upaya untuk meningkatkan penerapan *knowledge management* dengan adanya beberapa program untuk karyawan seperti JawaTalks, InfraTalks dan juga Kampiun.
2. Gambaran *employee engagement* pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kantor Divisi Regional III, Kota Bandung penerapannya dinilai sudah sangat baik dikarenakan dalam hasil rekapitulasi garis kontinum *employee engagement* memiliki kategori yang sangat tinggi.
3. Setelah dilakukan serangkaian hasil pengolahan data, terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *knowledge management* terhadap *employee engagement*.

#### 1.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kantor Divisi Regional III, Kota Bandung mengenai pengaruh *knowledge management* terhadap *employee engagement*, peneliti mengajukan

saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan.

1. Bahwa pada *knowledge management* didapatkan pada indikator tingkat merupakan tingkat aktivitas intensitas diskusi seperti (forum group discussion, dll) memiliki skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa intensitas diskusi yang dilakukan oleh karyawan masih belum optimal, karyawan mengharapkan agar diskusi dapat dilakukan dengan cara yang lebih efektif dan intensitasnya ditingkatkan, karena dengan intensitas diskusi yang tinggi dapat mendukung proses budaya *knowledge sharing* juga lebih besar sehingga penerapan *knowledge management* dapat berjalan secara optimal.
2. Pada *employee engagement*, skor terendah yang didapatkan terletak pada indikator *dedication* dengan ukuran tingkat kesesuaian pekerjaan dengan minat dan bakat, dalam hal ini pemimpin perlu untuk lebih memacu semangat para karyawan agar dapat bertahan, dan juga untuk karyawan agar bisa memberikan pacuan semangat untuk diri sendiri agar kinerja yang ditampakkan juga tidak mengecewakan.
3. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh *knowledge management* terhadap *employee engagement*. Maka dari itu perlu dikaji lagi mengenai faktor – faktor lain yang mempengaruhi *employee engagement* selain *knowledge management* seperti budaya organisasi, karakteristik individu, dan kepuasan kerja.