

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, SARAN, DAN IMPLIKASI**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Knowledge Management practices* terhadap *Organizational Performance* di perusahaan farmasi X.

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian, dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Persepsi pegawai mengenai praktek *Knowledge Management Practices* di perusahaan farmasi X mendapatkan persepsi yang sangat baik, hal tersebut dapat dilihat dari nilai rata-rata jawaban “Sangat Setuju” dari tabel distribusi frekuensi *Knowledge Management Practices*, untuk penelitian ini nilai rata-rata jawaban responden “Sangat Setuju” dari variabel *Knowledge Management Practices* sebesar 79,11%, dengan angka tersebut bisa diketahui bahwa persepsi karyawan mengenai praktek *Knowledge Management Practices* di perusahaan farmasi X memiliki persepsi yang baik.
2. Persepsi pegawai mengenai *Organizational Performance* di perusahaan farmasi X memiliki persepsi yang baik, hal tersebut bisa dilihat dari nilai rata-rata jawaban “Sangat Setuju” dari tabel distribusi frekuensi *Organizational Performance*, dengan nilai rata-rata jawaban responden “Sangat Setuju” dari variabel *Organizational performance* sebesar 78,06%, dengan angka tersebut

bisa diketahui bahwa persepsi karyawan mengenai *Organizational Performance* di perusahaan farmasi X memiliki persepsi yang baik.

3. Dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Management Practices* sangat berpengaruh terhadap *Organizational Performance* di perusahaan farmasi X, pernyataan ini didukung dengan hasil Uji t Hipotesis dengan hasil t hitung (9.092) > t table (2.048) (yang berarti pernyataan H1 yaitu *Knowledge Management Practices* berpengaruh terhadap *Organizational Performance* di dalam perusahaan farmasi X. Maka dari itu hasil penelitian mendukung pernyataan H1 bahwa *Knowledge Management Practices* berpengaruh terhadap *Organizational Performance* di perusahaan farmasi X. \
4. Dapat disimpulkan berdasarkan hasil dari uji beda per grup yang diolah menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* terhadap karyawan pria yang berjumlah 12 orang dan wanita yang berjumlah 18 orang di Perusahaan Farmasi X ini mempunyai nilai 0.110 dan 0.165. Dengan nilai tersebut maka pernyataan hipotesis H0 diterima karena nilai 0.110 dan 0.165 > 0,05. Maka dari itu, berdasarkan uji beda per grup ini tidak terdapat perbedaan antar grup karyawan wanita dan pria di perusahaan farmasi X.

## 5.2 Rekomendasi

1. Rekomendasi untuk perusahaan farmasi X berdasarkan hasil penelitian yang dapat dilihat dari tabel distribusi yg memiliki jawaban “Tidak Setuju” paling banyak terdapat pada indikator KMP 1.9 (Apakah perusahaan memiliki *Communities of Practice* (CoP) (sekelompok orang dengan profesi yang sama (contoh: manajer toko retail) yang saling berbagi pengetahuan tentang topik/masalah yang sesuai bidang profesinya untuk menjadi bahan pembelajaran dan diskusi rutin sehingga dapat menjadi lebih baik lagi ), hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan farmasi X mempunyai suatu kekurangan yaitu perusahaan belum memiliki *Communities of Practices* (CoP) atau sekelompok orang dengan profesi yang sama yang saling berbagi pengetahuan tentang topik/masalah yang sesuai bidang profesinya untuk menjadi bahan pembelajaran dan diskusi rutin sehingga dapat menjadi lebih baik lagi. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan farmasi X, sebaiknya perusahaan mengadakan upaya seperti mengadakan meeting mingguan / bulanan untuk berdiskusi serta berbagi informasi antar karyawan khususnya per divisi agar topik atau permasalahan yg terjadi di setiap divisinya dapat teratasi dengan baik. Selain itu, dapat juga diadakan acara seminar atau pelatihan (*training*) bagi karyawannya sebagai wadah untuk berbagi pengalaman dan juga untuk meng-*upgrade* pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu sesuai dengan bidang profesinya.

2. Rekomendasi untuk perusahaan farmasi X berdasarkan hasil penelitian yang dapat dilihat dari tabel distribusi yang memiliki jawaban “Tidak Setuju” paling banyak terdapat pada indikator OP 2.6 (*KM telah membantu kami untuk mengkomersialkan inovasi kami dengan cepat*), OP 2.9 (*KM telah membantu kami mempertahankan pelanggan yang sudah ada*) dan OP 2.11 (*KM telah membantu meningkatkan kepuasan pegawai*). Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan farmasi X sebaiknya mengadakan training atau diskusi rutin antar pegawai mengenai media apa atau bagaimana cara yang tepat untuk mengkomersialkan inovasi produk perusahaan ke pasar misalnya melihat peluang mengkomersialkan inovasi produk perusahaan melalui platform apa saja yang sedang ramai digunakan oleh masyarakat Indonesia seperti *youtube, instagram, tiktok*, dsb. Dengan begitu, perusahaan juga dapat mempertahankan pelanggan yang sudah ada. Karena dengan adanya inovasi produk perusahaan maka kebutuhan pelanggan pun dapat terus terpenuhi. Selain itu, melalui kegiatan diskusi atau rapat rutin juga dapat membantu perusahaan mengetahui dan memenuhi apa saja kebutuhan para pegawai perusahaan farmasi X sehingga kepuasan pegawai farmasi X dapat meningkat.

### **5.3 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikemukakan implikasi secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

Dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa dengan diterapkannya *Knowledge Management Practices* di perusahaan berpengaruh positif terhadap *Organizational Performance* perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tabel distribusi frekuensi yang sudah dilakukan terdapat pada indikator KMP1.15 (Perusahaan menggunakan panduan karyawan, dan cara informal lainnya untuk melindungi pengetahuannya) yang memiliki jawaban sangat setuju paling banyak pada karyawan perusahaan farmasi X, karena mereka merasa bahwa dengan adanya panduan karyawan yang melingkupi mengenai hak paten, perjanjian, undang-undang dan cara formal ataupun cara informal lainnya untuk melindungi pengetahuannya ini, tentu akan membuat perusahaan dapat menjadi pemegang lisensi tunggal terhadap pengetahuan strategis, produk dan ide-ide perusahaan. Dengan adanya panduan karyawan misalnya SOP perusahaan. SOP perusahaan dapat digunakan sebagai pedoman kinerja karyawan agar cara kerja karyawan dapat lebih terarah sehingga *Organizational Performance* di perusahaan pun dapat terus meningkat.

Dan untuk hasil tertinggi dari *Organizational Performance* terdapat pada indikator OP 2.5 (KM telah membantu menghadirkan produk atau jasa inovatif di organisasi kami) , OP 2.6 (KM telah membantu kami untuk mengkomersialkan inovasi kami dengan cepat) dan OP 2.12 (KM telah membantu meningkatkan pengembangan produk atau jasa baru) mendapatkan respon sangat setuju paling banyak di perusahaan farmasi X. Dengan adanya penerapan *Knowledge Management Practices* tentunya memberikan pengaruh terhadap *Organizational Performance* di perusahaan farmasi X yaitu perusahaan X mampu menghasilkan produk atau jasa yang inovatif khususnya

pada masa-masa pandemi seperti ini dimana berbagai perusahaan farmasi di seluruh dunia berlomba-lomba mengembangkan vaksin dan menemukan pengobatan virus corona yang efektif. Tidak hanya itu, perusahaan juga dapat mengkomersialkan inovasi produk dengan cepat serta meningkatkan pengembangan produk atau jasa baru.

Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan farmasi X karena adanya beberapa indikator seperti pada indikator KMP1.9 (Perusahaan memiliki *Communities of Practice* (CoP) (sekelompok orang dengan profesi yang sama (contoh: manajer toko retail) yang saling berbagi pengetahuan tentang topik/masalah yang sesuai bidang profesinya untuk menjadi bahan pembelajaran dan diskusi rutin sehingga dapat menjadi lebih baik lagi) yang mendapatkan jawaban “Tidak Setuju” paling banyak karena karyawan di perusahaan merasa selain mereka mempunyai pengetahuan di dalam setiap individunya, mereka membutuhkan perusahaan untuk memfasilitasi *Communities of Practice* (CoP) atau sekelompok orang dengan profesi yang sama ( contoh : manajer dari setiap divisi, supervisor divisi ) dan saling berbagi pengetahuan mengenai topik/masalah sesuai dengan bidang profesinya sehingga hal tersebut dapat menjadi bahan pembelajaran dan diskusi rutin. Dengan begitu, karyawan perusahaan dapat saling sharing pengalaman, bertukar pikiran serta mencari alternatif yang disetujui bersama sehingga topik/masalah yang terjadi di dalam perusahaan dapat ditangani secara lebih baik lagi.

Dalam penelitian juga ini bisa diketahui bahwa dengan diterapkannya *Knowledge Management Practices* di Perusahaan dapat mempengaruhi *Organizational Performance* perusahaan, walaupun ada beberapa indikator seperti KMP 1.9 (*Apakah*

*perusahaan memiliki Communities of Practice (CoP) (sekelompok orang dengan profesi yang sama (contoh: manajer toko retail) yang saling berbagi pengetahuan tentang topik/masalah yang sesuai bidang profesinya untuk menjadi bahan pembelajaran dan diskusi rutin sehingga dapat menjadi lebih baik lagi), OP 2.6 (KM telah membantu kami untuk mengkomersialkan inovasi kami dengan cepat), OP 2.9 (KM telah membantu kami mempertahankan pelanggan yang sudah ada) dan OP 2.11 (KM telah membantu meningkatkan kepuasan pegawai) yang masih mendapatkan jawaban “Tidak Setuju” paling banyak dari para responden, diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk terus mengevaluasi penerapan Knowledge Management Practices terutama pada point KMP 1.9 (Apakah perusahaan memiliki Communities of Practice (CoP) (sekelompok orang dengan profesi yang sama (contoh: manajer toko retail) yang saling berbagi pengetahuan tentang topik/masalah yang sesuai bidang profesinya untuk menjadi bahan pembelajaran dan diskusi rutin sehingga dapat menjadi lebih baik lagi), OP 2.6 (KM telah membantu kami untuk mengkomersialkan inovasi kami dengan cepat), OP 2.9 (KM telah membantu kami mempertahankan pelanggan yang sudah ada) dan OP 2.11 (KM telah membantu meningkatkan kepuasan pegawai).. Sehingga dengan penerapan Knowledge Management Practices di perusahaan bisa berjalan efektif sehingga dapat terus meningkatkan Organizational Performance di perusahaan farmasi X. Penemuan penelitian ini yaitu Knowledge Management Practices berpengaruh terhadap Organizational Performance didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hayfa.Y. Abuaddous, Abdullah A.M. Al Sokkar (2018) menyebutkan bahwa*

*knowledge management practices* termasuk (komunikasi, kemampuan untuk menciptakan pengetahuan baru, akuisisi, kebijakan dan strategi KM, dan pelatihan) mempengaruhi dimensi *organizational performance* yang meliputi (kinerja keuangan, keberhasilan produk baru, kepuasan pelanggan, pangsa pasar) secara positif di antara semua dimensi. Penelitian tersebut didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh (Kharabsheh, Magableh, & Sawadha, 2012) dimana dia menyebutkan bahwa *Knowledge Management Practices* berdampak positif dan signifikan terhadap *organizational performance*. Menurut (Mills & Smith, 2011) menyebutkan *Knowledge Management Practices* melalui dimensi *Knowledge Sharing* telah memberikan dampak positif terhadap *organizational performance*. Shu-hsien Liao (2009) juga mendukung penelitian-penelitian tersebut dengan menyebutkan bahwa *Knowledge Management Practices* berhubungan positif dengan *Organizational Performance*. Dan yang terakhir, bahwa ada penelitian terbaru yang dilakukan oleh (Shea, Usman, Arivalagan, & Parayitam, 2021) semakin mendukung bahwa *Knowledge Management Practices* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Performance*.



## REFERENCES

- Adi. (2020, Mei 5). *Industri Alkes dan Farmasi Harus Penuhi Permintaan Produk Kesehatan*. From PasarDana: <https://pasardana.id/news/2020/5/14/industri-alkes-dan-farmasi-harus-penuhi-permintaan-produk-kesehatan/>
- Caroline, K. S., Mugun, B. J., & Loice, M. (2015). Knowledge Storage, Retrieval And Employee Performance: The Moderating Role Of Employee Engagement. *International Journal of Small Business and Entrepreneurship Research, Vol.3, No.6,* 1 - 13.
- Dartonotes. (2018, April 11). *Knowledge Management*. From DartoNotes: <https://www.dartonotes.id/2021/07/knowledge-magement.html>
- Darudiato, S., & Suryadi, L. (2013). Knowledge Management: Tinjauan Pemberdayaan Pada Perusahaan Umumnya. 1079-1086.
- Gunistyoy, & Hanfan, A. (2019). *Manajemen Pemasaran Membangun Kinerja Pemasaran UMK*. Semarang: Indonesian Research Society.
- Harahap, I. L. (2021). Penerapan Manajemen Pengetahuan di Perpustakaan Man 1 Padang Lawas. 31.
- Iskandar, A., & Subekan, A. (2018). PENGARUH PERSONAL KNOWLEDGE, JOB PROCEDURE DAN TECHNOLOGY TERHADAP KINERJA PEGAWAI ORGANISASI PUBLIK (The Effect of Personal Knowledge, Job Procedure and Technology on Employee's Performance in Public Organization). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Vol 9, No. 2,* 168-192.
- Kardoko, H. (2020, Oktober 22). *Revolusi Industri Farmasi di Tengah Pandemi Covid-19*. From Ekonomi: <https://ekonomi.bisnis.com/read/20201022/257/1308478/revolusi-industri-farmasi-di-tengah-pandemi-covid-19>

- Kemenprin. (2021, April 14). *Industri Farmasi dan Alat Kesehatan Dipacu Terapkan Industri 4.0*. From Kementrian Industri Republik Indonesia:  
<https://kemenperin.go.id/artikel/22478/Industri-Farmasi-dan-Alat-Kesehatan-Dipacu-Terapkan-Industri-4.0%E2%80%94>
- Kemenprin, P. (2021). *Analisis Pengembangan Industri*. Bandung.
- Kharabsheh, R., Magableh, I., & Sawadha, S. (2012). Knowledge Management Practices (KMPs) and Its Impact on Organizational Performance in Pharmaceutical Firms. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 6-15.
- Mills, A., & Smith, T. (2011). Knowledge Management and Organizational Performance: A Decomposed View. *Journal of Knowledge Management* 15, 156-171.
- Riduwan, & Warisman. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shea, T., Usman, S. A., Arivalagan, S., & Parayitam, S. (2021). “Knowledge management practices” as moderator in the relationship between organizational culture and performance in information technology companies in India. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 39,88.
- Steiger, J. S., Hammou, K. A., & Galib, M. Y. (2014). An Examination of the Influence of Organizational Structure Types and Management Levels on Knowledge Management Practices in Organizations. *International Journal of Business and Management*, Vol. 9, No. 6, 43.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Unknown. (2012, Juli). *Knowledge Management ; Definisi Knowledge Management, Jenis Penerapan dan Elemen Pokok Knowledge Management*. *Jurnal Manajemen, Bahan Kuliah Manajemen*. From *Jurnal Manajemen, Bahan Kuliah Manajemen*: <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2012/07/knowledge-management-definisi-knowledge.html>
- Yossy, E. H. (2020, Jun 15). *Pengetahuan (Knowledge)*. From Binus University Online Learning: <https://onlinelearning.binus.ac.id/computer-science/post/pengetahuan-knowledge>
- Zara, & Amelia, Z. (2018, Februari 28). *Menperin: Industri Farmasi Akan Jadi Penggerak Utama Perekonomian*. From *Tempo.Co*: <https://bisnis.tempo.co/read/1065094/menperin-industri-farmasi-akan-jadi-penggerak-utama-perekonomian>

