

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, pengolahan data, dan wawancara dengan beberapa responden didapatkan beberapa kesimpulan sekaligus menjawab perumusan masalah yang sebelumnya sudah disebutkan pada Bab 1 Pendahuluan, yaitu:

- a. IWB sudah diterapkan dalam tingkat “Cukup” dan KMP sudah diterapkan dengan tingkat “Baik” pada perguruan tinggi.
- b. Grup dosen memiliki pandangan bahwa OP perguruan tinggi cenderung “Baik” dengan sebagian indikator berada pada tingkat “Cukup”, sedangkan grup tendik berpandangan bahwa OP perguruan tinggi tempat mereka bekerja sudah berada pada tingkat “Baik” untuk seluruh indikator.
- c. IWB dan KMP berpengaruh positif sebesar 36,5% terhadap OP pada perguruan tinggi. Dengan pengaruh yang cukup besar tersebut, maka diharapkan organisasi terutama perguruan tinggi untuk dapat lebih memperhatikan aspek tersebut dalam organisasinya agar performa organisasi juga dapat lebih ditingkatkan.
- d. Beberapa indikator masih termasuk ke dalam kategori ‘Cukup’, sehingga masih terdapat aspek yang dapat diperbaiki pada perguruan tinggi
- e. Beberapa indikator memberikan hasil yang berbeda pada grup dosen dan tendik
- f. Beberapa aspek pada IWB dan KMP masih dapat ditingkatkan agar hasilnya semakin baik.
- g. Sebesar 63,5% adalah faktor lain yang tidak diteliti. Faktor-faktor ini mungkin adalah lokasi perguruan tinggi, kondisi lingkungan, kualitas SDM baik sebagai dosen, tendik, maupun sebagai mahasiswa.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengolahan data pada distribusi frekuensi, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk peningkatan IWB dan KMP terutama yang termasuk ke dalam kategori “Cukup” dalam mendukung peningkatan OP pada perguruan tinggi, yaitu:

- a. Anggota organisasi yang berperan dalam pengambilan keputusan lebih terbuka dalam menerima saran dan inovasi baru dari anggota organisasi biasa
- b. Mempertimbangkan ide inovatif yang sudah diajukan untuk dapat diaplikasikan ke dalam organisasi
- c. Memperkenalkan ide-ide inovatif yang sudah diajukan kepada seluruh anggota organisasi, melalui anggota organisasi tertinggi, ke unit, hingga kepada masing-masing individu
- d. Secara berkala melakukan evaluasi atas ide inovatif yang telah berjalan, misalkan dilakukan sekali setiap tahun
- e. Secara berkala melakukan diskusi antar anggota, antar divisi, antar unit, bahkan secara keseluruhan agar tidak terlalu banyak terjadi kesenjangan pengetahuan antar anggota organisasi
- f. Terdapat apresiasi terhadap pengetahuan yang dimiliki, disimpan, dan telah diaplikasikan dalam bentuk produk atau jasa.

Saran untuk perbaikan khusus pada grup dosen adalah:

- a. Secara rutin melakukan diskusi agar tidak terjadi kesenjangan pengetahuan. Selain menghindari terjadinya kesenjangan pengetahuan, pertemuan rutin dalam unit dapat dilakukan untuk bertukar pikiran dan diharapkan dapat mencapaikan ide atau inovasi. Pada skala perguruan tinggi, evaluasi dapat dilakukan rutin misalkan 1 tahun sekali. Selain untuk menilai performa unit, hal ini dapat juga untuk mencari ide atau inovasi

yang dilakukan oleh masing-masing unit yang mungkin diaplikasikan untuk unit lain agar dapat membantu meningkatkan performa unit lain.

- b. Setiap organisasi dan unit memiliki pusat penyimpanan dokumen dan pengetahuan yang dapat diakses oleh setiap anggota organisasi misalkan dalam bentuk *website*, basis data, catatan tertulis, notulensi rapat, dan lain-lain.
- c. Dari beberapa pengaplikasian pengetahuan, diharapkan dapat menjadi wadah untuk berbagi dengan mahasiswa bagaimana menyelesaikan suatu masalah atau mencapai target. Dengan adanya wadah berbagi ini, diharapkan lulusan yang dihasilkan dapat dengan siap menjadi wirausahawan
- d. Dari penelitian berdasarkan hasil rapat evaluasi, mungkin dapat diteliti lebih dalam dan bila mendapatkan suatu inovasi yang baru maka hal tersebut dapat dijadikan makalah bahkan dijadikan paten, lisensi, dsb.

Saran untuk grup tendik adalah:

- a. Secara rutin melakukan diskusi agar tidak terjadi kesenjangan pengetahuan
- b. Secara teratur mengadakan pelatihan dan pembimbingan untuk mengembangkan dan bertukar pengetahuan antar anggota organisasi
- c. Secara teratur (satu bulan sekali) melakukan rapat evaluasi internal (divisi, unit)
- d. Secara teratur melakukan evaluasi untuk keseluruhan organisasi, misalkan dilakukan secara teratur satu tahun sekali
- e. Pada setiap rapat evaluasi dilakukan diskusi untuk mendapatkan suatu inovasi atau pengembangan baru untuk perbaikan berkelanjutan
- f. Melakukan evaluasi lanjutan atas perubahan atau pengaplikasian inovasi yang telah disetujui.

Terdapat beberapa saran untuk penelitian selanjutnya agar hasil yang lebih maksimal bisa didapatkan, yaitu:

- a. Objek penelitian sudah ditentukan sejak awal dan memiliki korelasi antar objek penelitian.

Hal ini berhubungan dengan mencari kesamaan dari hasil penelitian yang didapatkan. Kategori yang dimaksud bisa berupa akreditasi perguruan tinggi, lokasi perguruan tinggi, usia perguruan tinggi, atau banyaknya mahasiswa yang menempuh pendidikan pada perguruan tinggi tersebut.

- b. Penelitian dapat menggunakan teknik pengumpulan data penelitian yang lebih lengkap dan lebih terukur, misalkan melakukan FGD (Focus Group Discussion) agar hasil yang didapatkan dapat dikonfirmasi. Selain itu, dari FGD mungkin dapat ditemukan lebih jauh faktor-faktor lain yang mempengaruhi OP perguruan tinggi namun belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, J., & Kumari, K. (2021). Examining the relationship between total quality management and knowledge management and their impact on organizational performance: a dimensional analysis. *Journal of Economic and Administrative Sciences*. <https://doi.org/10.1108/JEAS-03-2021-0046>
- Abubakar, A. M., Elrehail, H., Alatailat, M. A., & Elçi, A. (2019). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation and Knowledge*, 4(2), 104–114. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.07.003>
- Al-Omari, M. A., Choo, L. S., & Moh'd Ali, M. A. (2019). Innovative Work Behavior A Review of Literature Technology for learning View project Engineers Innovative Work Behavior: The Role of Emotional Intelligence View project. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23. <https://www.researchgate.net/publication/339974332>
- Antony, J. P., & Bhattacharyya, S. (2010). Measuring organizational performance and organizational excellence of SMEs – Part 1: A conceptual framework. *Measuring Business Excellence*, 14(2), 3–11. <https://doi.org/10.1108/13683041011047812>
- Asiaei, K., Rezaee, Z., Bontis, N., Barani, O., & Sapiei, N. S. (2021). Knowledge assets, capabilities and performance measurement systems: a resource orchestration theory approach. *Journal of Knowledge Management*, 25(8), 1947–1976. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2020-0721>
- Centobelli, P., Cerchione, R., Esposito, E., & Shashi, S. (2019). The mediating role of knowledge exploration and exploitation for the development of an entrepreneurial university. *Management Decision*, 57(12), 3301–3320. <https://doi.org/10.1108/MD-11-2018-1240>
- Chin-Loy, C., & Mujtaba, B. G. (2007). The Influence Of Organizational Culture On The Success Of Knowledge Management Practices With North American Companies. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 6(3). <https://doi.org/10.19030/iber.v6i3.3350>
- Goshu, Y. Y., & Kitaw, D. (2017). Performance measurement and its recent challenge: A literature review. *International Journal of Business Performance Management*, 18(4), 381–402. <https://doi.org/10.1504/IJBPM.2017.087103>
- Ishak, R., & Mansor, M. (2020). The relationship between knowledge management and organizational learning with academic staff readiness for education 4.0. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2020(85), 169–184. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.8>
- Jimenez-Jimenez, D., & Sanz-Valle, R. (2013). Studying the effect of HRM practices on the knowledge management process. *Personnel Review*, 42(1), 28–49. <https://doi.org/10.1108/00483481311285219>
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (Jane P. (2014). *Management information systems : managing the digital firm: Vol. 13th ed.*
- Mahdi, O. R., Nassar, I. A., & Almsafir, M. K. (2019). Knowledge management processes and sustainable competitive advantage: An empirical examination in private universities. *Journal of Business Research*, 94, 320–334. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.02.013>
- Masa'deh, R., Shannak, R., Maqableh, M., & Tarhini, A. (2017). The impact of knowledge management on job performance in higher education: The case of the University of Jordan. *Journal of Enterprise Information Management*, 30(2), 244–262. <https://doi.org/10.1108/JEIM-09-2015-0087>
- Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. (2012). *UU No 12 tahun 2012.*

- Namono, R., Kemboi, A., & Chepkwony, J. (2021). Enhancing innovative work behaviour in higher institutions of learning: the role of hope. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 17(4), 632–643. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-07-2020-0073>
- Omerzel, D. G., & Gulev, R. E. (2011). *Knowledge Resources and Competitive Advantage*.
- O.Nyumba, T., Wilson, K., Derrick, C. J., & Mukherjee, N. (2018). The use of focus group discussion methodology: Insights from two decades of application in conservation. *Methods in Ecology and Evolution*, 9(1), 20–32. <https://doi.org/10.1111/2041-210X.12860>
- Pirmanto, D., Labib Jundillah, M., & Aprian Widagdo, K. (n.d.). *JENIS PENELITIAN MENURUT KEDALAMAN ANALISIS DATA*.
- Raudeliūnienė, J., & Kordab, M. (2019). Impact of Knowledge Oriented Leadership on Knowledge Management Processes in the Middle Eastern Audit and Consulting Companies. *Business, Management and Education*, 17(2), 248–268. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.11284>
- Rehman, S., Mohamed, R., & Ayoup, H. (2019). The mediating role of organizational capabilities between organizational performance and its determinants. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s40497-019-0155-5>
- Rehman, W. U., Asghar, N., & Ahmad, K. (2015). *IMPACT OF KM PRACTICES ON FIRMS' PERFORMANCE: A MEDIATING ROLE OF BUSINESS PROCESS CAPABILITY AND ORGANIZATIONAL LEARNING* (Vol. 53, Issue 1). <https://www.researchgate.net/publication/315807613>
- Ross, S. M. (2017). *Introductory Statistics* (4th ed.). Academic Press.
- Saeed AlShamsi, S. S., bin Ahmad, K. Z., & Jasimuddin, S. M. (2022). The relationship between curiosity and innovative work behavior in the aviation industry: the mediating effect of work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2022-3267>
- Sekaran, U., & Wiley, J. (n.d.). *A Skill-Building Approach Fourth Edition RESEARCH METHODS FOR BUSINESS*. <http://www.wiley.com/college>
- 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*. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-12-2020-0232>
- Shujahat, M., Sousa, M. J., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., & Umer, M. (2019). Translating the impact of knowledge management processes into knowledge-based innovation: The neglected and mediating role of knowledge-worker productivity. *Journal of Business Research*, 94, 442–450. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.001>
- Singh, S. K., Gupta, S., Busso, D., & Kamboj, S. (2021). Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of Business Research*, 128, 788–798. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.04.040>
- Venketsamy, A., & Lew, C. (2022). Intrinsic and extrinsic reward synergies for innovative work behavior among South African knowledge workers. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2021-0108>
- Vuong, B. N., Tushar, H., & Hossain, S. F. A. (2022). The effect of social support on job performance through organizational commitment and innovative work behavior: does innovative climate matter? *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. <https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2021-0256>
- Zangoueinezhad, A., & Moshabaki, A. (2011). Measuring university performance using a knowledge-based balanced scorecard. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 60(8), 824–843. <https://doi.org/10.1108/17410401111182215>

