

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Melihat dari hasil penelitian serta pembahasan yang disertai dengan teori-teori pendukung terkait “Pengaruh Praktek *Knowledge Management* dan *Innovative Work Behavior* Terhadap *Organizational Performance* di PT. Bintang Timur Indoboga”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1) *Knowledge management* memiliki pengaruh terhadap *organizational performance*.. Berdasarkan kuesioner, didapatkan nilai sig *knowledge management* terhadap *organizational* adalah 0,000 yang adalah lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *knowledge management* memiliki pengaruh terhadap *organizational performance*, maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan penerapan *knowledge management*

2) Berdasarkan kuesioner, didapatkan nilai sig *innovative work behavior* terhadap *organizational performance* adalah 0,037 yang adalah lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *innovative work behavior* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational performance* di PT. BTI. Untuk itu perusahaan perlu meningkatkan *innovative work behavior* untuk dapat meningkatkan *organizational performance*.

Knowledge management dan *innovative work behavior* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational performance* di PT.BTI secara simultan. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig simultan kedua variabel independen terhadap variabel dependen adalah 0,000. Sehingga manajemen PT.BTI perlu

meningkatkan kedua variabel ini dalam upaya untuk meningkatkan hasil proses perusahaan.

5.2 Saran

Saran peneliti untuk PT. BTI :

1) Untuk *knowledge management*, pada hasil kuesioner nilai paling rendah adalah pada point “Organisasi tempat saya bekerja, melacak jumlah penerapan pengetahuan yang dimiliki dalam bentuk produk/ jasa yang inovatif”. Skor rata-rata pada variabel *knowledge management* diperoleh masuk pada kategori baik. Namun hal ini dapat lebih ditingkatkan dengan mempraktekan *knowledge management* dalam proses organisasinya. Sehingga saran peneliti terhadap *human resource* PT. BTI adalah untuk mengadakan *training* staff baru maupun melakukan *training* secara berkala untuk dapat meningkatkan aspek *knowledge management* atau lebih khusus kepada aspek melacak penerapan pengetahuan.

Untuk menerapkan praktek *knowledge management*, PT. BTI dapat melakukan diskusi untuk menganalisis dasar pengetahuan secara tacit dan eskplisit. Setelahnnya hasil diskusi yang terdokumentasikan akan diolah menjadi pengetahuan yang baru untuk memenuhi kebutuhan yang kurang. Jika pengetahuan baru tersebut dianggap penting, maka tahapan selanjutnya pengetahuan baru harus dibagikan ke anggota organisasi. Terakhir, pengetahuan yang sudah terdistribusi dengan baik dapat digunakan untuk membuat keputusan, memecahkan masalah, atau mengembangkan pemikiran yang inovatif.

2) Untuk *innovative work behavior* skor paling rendah terdapat pada point “Membuat anggota organisasi yang penting (yang dapat mengambil keputusan)

tertarik pada ide-ide inovatif". Skor rata-rata variabel *innovative work behavior* adalah cukup, sehingga diperlukan tindakan untuk dapat meningkatkan variabel ini. Saran peneliti terhadap PT. BTI adalah untuk mengadakan *internal evaluation* berkala untuk dapat melihat masukan maupun kebutuhan staf dalam proses organisasi sehingga dapat meningkatkan aspek *innovative work behavior* atau lebih khususnya membuat anggota organisasi yang penting tertarik pada ide- ide inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrams, Rhonda, Alice LaPlante, Kusnandar (Penerjemah). 2010. *Passion to Profits: Cetakan Pertama*. Tangerang: Azkia Publisher: Kelompok Pustaka alvabet.
- Agrifoglio, R., Briganti, P., Varriale, L., Metallo, C., & Ferrara, M. (2020). Understanding knowledge sharing through the working practices. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(4), 920–934. <https://doi.org/10.1108/ijoa-02-2020-2049>
- AlEsa, H. S., & Durugbo, C. M. (2022). Understanding innovative work behaviour of women in service firms. *Service Business*, 16(4), 825–862. <https://doi.org/10.1007/s11628-022-00501-z>
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Gao, T., Chai, Y., & Liu, Y. (2018). A review of knowledge management about theoretical conception and designing approaches. *International Journal of Crowd Science*, 2(1), 42–51. <https://doi.org/10.1108/ijcs-08-2017-0023>
- Gulo. 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Grasindo
- Hsiao, Y. C., Chen, C. J., & Chang, S. C. (2011). Knowledge Management Capacity and organizational performance: The Social Interaction View. *International Journal of Manpower*, 32(5/6), 645–660. <https://doi.org/10.1108/01437721111158242>
- Husein Umar. (2005), *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Irum, A., & Pandey, A. (2019). Social Media – changing the face of Knowledge Management. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 34(1), 5–7. <https://doi.org/10.1108/dlo-02-2019-0051>
- Inkinen, H. (2016). Review of empirical research on knowledge management practices and firm performance. *Journal of Knowledge Management*, 20(2), 230–257. <https://doi.org/10.1108/jkm-09-2015-0336>
- Jyoti, J., & Rani, A. (2017). High performance work system and organisational performance: Role of Knowledge Management. *Personnel Review*, 46(8), 1770–1795. <https://doi.org/10.1108/pr-10-2015-0262>
- Koohang, A., Paliszkievicz, J., & Goluchowski, J. (2017). The impact of leadership on trust, Knowledge Management, and organizational performance. *Industrial Management & Data Systems*, 117(3), 521–537. <https://doi.org/10.1108/imds-02-2016-0072>

Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.

Lambriex-Schmitz, P., Van der Klink, M. R., Beusaert, S., Bijker, M., & Segers, M. (2020). Towards successful innovations in education: Development and validation of a multi-dimensional innovative work behaviour instrument. *Vocations and Learning*, 13(2), 313–340. <https://doi.org/10.1007/s12186-020-09242-4>

Lee, S., Gon Kim, B., & Kim, H. (2012). An integrated view of Knowledge Management for performance. *Journal of Knowledge Management*, 16(2), 183–203. <https://doi.org/10.1108/13673271211218807>

Magni, D., Chierici, R., Fait, M., & Lefebvre, K. (2021). A network model approach to enhance knowledge sharing for internationalization readiness of smes. *International Marketing Review*, 39(3), 626–652. <https://doi.org/10.1108/imr-03-2021-0110>

Martono, Nanang. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta

Mennini, F. S., Magni, D., Daniele, L. M., & Favato, G. (2021). Knowledge management in turbulent times: Time-based scenario analysis of vaccinations against COVID-19. *Journal of Knowledge Management*, 26(11), 71–88. <https://doi.org/10.1108/jkm-09-2021-0710>

Muhammed, S., & Zaim, H. (2020). Peer knowledge sharing and organizational performance: The Role of Leadership Support and Knowledge Management Success. *Journal of Knowledge Management*, 24(10), 2455–2489. <https://doi.org/10.1108/jkm-03-2020-0227>

Obeso, M., Hernández-Linares, R., López-Fernández, M. C., & Serrano-Bedia, A. M. (2020). Knowledge Management Processes and organizational performance: The mediating role of organizational learning. *Journal of Knowledge Management*, 24(8), 1859–1880. <https://doi.org/10.1108/jkm-10-2019-0553>

Qasrawi, B. T., Almahamid, S. M., & Qasrawi, S. T. (2017). The impact of TQM practices and km processes on organisational performance. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 34(7), 1034–1055. <https://doi.org/10.1108/ijqrm-11-2015-0160>

Sepúlveda-Rivillas, C.-I., Alegre, J., & Oltra, V. (2021). Impact of knowledge-based organizational support on organizational performance through Project Management. *Journal of Knowledge Management*, 26(4), 993–1013. <https://doi.org/10.1108/jkm-12-2020-0887>

Shahzad, K., Bajwa, S. U., Siddiqi, A. F., Ahmid, F., & Raza Sultani, A. (2016). Integrating Knowledge Management (KM) strategies and processes to enhance

organizational creativity and performance. *Journal of Modelling in Management*, 11(1), 154–179. <https://doi.org/10.1108/jm2-07-2014-0061>

Shehata, G. M. (2015). Leveraging organizational performance via knowledge management systems platforms in emerging economies. *VINE*, 45(2), 239–278. <https://doi.org/10.1108/vine-06-2014-0045>

Silaen, S. (2018). Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Bogor: In Media.

Silva, F. F., & Odelius, C. C. (2018). Organizational Knowledge Management and sharing. *Innovation & Management Review*, 15(2), 208–227. <https://doi.org/10.1108/inmr-04-2018-009>

Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. 2015. Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : ALFABETA

V Nair, B., & Munusami, C. (2019). Knowledge management practices. *Journal of Research in Innovative Teaching & Learning*, 13(2), 174–190. <https://doi.org/10.1108/jrit-01-2019-0008>