

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mendukung teori – teori dan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa ada pengaruh positif *knowledge sharing* terhadap kuantitas kerja karyawan. Aguinis (2007) mengatakan bahwa kinerja merupakan perkalian antara *declarative knowledge*, *procedural knowledge*, dan *motivation*. Teori tersebut menunjukkan bahwa apabila seseorang sangat bermotivasi untuk bekerja namun tidak memiliki pengetahuan, hasil kinerjanya pun akan buruk, begitu juga sebaliknya. Dan penelitian ini menjawab hipotesis dan mempunyai kesimpulan bahwa “*Knowledge Sharing* berpengaruh secara positif terhadap kuantitas kerja karyawan PT. BNP Divisi KTA Mirai+ Unit *Overdue*”.

Berikut kesimpulan secara rinci terkait rumusan masalah yang penulis kemukakan.

5.1.1. Keadaan *Knowledge Sharing* pada PT. BNP Divisi KTA Mirai+ Unit *Overdue*

Seperti yang ditunjukkan Tabel 4.1 dan Tabel 4.2 pada bab empat sebelumnya, dapat dilihat bahwa karyawan PT. BNP Divisi KTA Mirai+ Unit *Overdue* tergolong sudah mempraktekkan *knowledge sharing* dengan baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan mayoritas karyawan yang menjawab dengan Setuju dan Sangat Setuju pada pernyataan – pernyataan dalam kuesioner terkait *knowledge donating* dan *knowledge collecting*. Namun meskipun demikian, masih ada beberapa karyawan yang belum menerapkan *knowledge sharing* dengan baik.

5.1.2. Keadaan Kuantitas Kerja Karyawan PT. BNP Divisi KTA Mirai+ Unit *Overdue*

Seperti yang ditunjukkan Tabel 4.4 pada bab 4 sebelumnya, dapat dilihat bahwa kuantitas kerja karyawan PT. BNP Divisi KTA Mirai+ Unit *Overdue* masih tergolong

Kurang atau Buruk dengan rata – rata skor kuantitas kerja secara keseluruhan karyawan unit *overdue* adalah 2. Indikator kinerja yang mempunyai porsi paling besar dalam unit ini adalah kuantitas kerjanya yakni *keep promise*, dan 120 *keep promise* adalah batas terbawah seorang karyawan untuk tidak mendapatkan teguran. Dan pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 46 karyawan unit *overdue*, dengan rata – rata kuantitas kerja selama 3 bulan, hanya 17 orang yang dapat mencapai rata – rata ≥ 120 *keep promise*. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan unit *overdue* masih bekerja dibawah standar target yang diinginkan perusahaan.

5.1.3. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kuantitas Kerja Karyawan PT. BNP Divisi KTA Mirai+ Unit *Overdue*

Dengan hasil penelitian seperti yang ditunjukkan pada bab 4, penulis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif *knowledge sharing* terhadap kuantitas kerja karyawan pada PT. BNP Divisi KTA Mirai+ Unit *Overdue*. Didapat pula dari hasil penelitian nilai *R square* sebesar 0,302. Angka tersebut menandakan bahwa kuantitas kerja karyawan dipengaruhi oleh *knowledge sharing* sebesar 0,302 atau 30,2% dan 69,8% lagi dipengaruhi oleh faktor yang tidak penulis teliti.

5.2. Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kuantitas kerja karyawan PT. BNP Divisi KTA Mirai+ Unit *Overdue*. Namun kinerja karyawan masih dibawah harapan perusahaan. Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis mencoba memberikan saran bagi PT. BNP Divisi KTA Mirai+ Unit *Overdue* sebagai berikut:

1. Menciptakan *know – how*.

Terkait dengan menemukan pengetahuan baru, penulis menyarankan untuk membebaskan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan caranya sendiri namun tetap dengan batasan yang jelas seperti tidak berkata kasar, membentak, dan harus mengawali dan mengakhiri dengan salam. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat mengembangkan *negotiation skill*-nya sekaligus dapat

menyumbangkan pengetahuan – pengetahuan baru terkait *negotiation skill* apabila ditemukan.

2. Kolaborasi dengan *IT Support*

Dalam *knowledge management*, 3 hal terpenting adalah *tool*, *people*, dan *process*. Tak bisa dipungkiri bahwa perihal *tool* sangat bergantung pada teknologi informasi. Dalam hal ini, penulis menyarankan untuk berkolaborasi dengan divisi *IT Support* guna menciptakan portal karyawan yang lebih baik. Seperti membuat kebijakan saat *user* melakukan *log out* untuk pulang, karyawan diharuskan untuk memberikan ulasan tentang pekerjaannya pada hari itu. Dengan begitu, informasi maupun pengetahuan yang dibagikan akan terdokumentasi. Selain itu dalam portal juga disediakan contoh rekaman percakapan negosiasi dengan debitur yang dapat menjadi pelajaran.

3. Penelitian mendatang dilakukan secara kualitatif.

Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif, sehingga perlu dilakukan penelitian kedepannya secara kualitatif mengingat variabel *knowledge sharing* akan lebih akurat apabila dilakukan pengambilan data secara kualitatif karena variabel *knowledge sharing* merupakan suatu perilaku, dimana perilaku akan lebih bisa diketahui dengan cara kualitatif.

4. Penelitian pada faktor kuantitas kerja karyawan *unit overdue* yang lain.

Untuk kedepannya, perlu dilakukan penelitian terhadap faktor lain yang memengaruhi kuantitas kerja karyawan PT.BNP Divisi KTA Mirai+ Unit *Overdue*. Karena terdapat 69,8% lagi faktor lain yang memengaruhi kuantitas kerja karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2007). *Performance Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aulawi, H., Govindaraju, R., Suryadi, K., & Sudirman, I. (2009). Hubungan Knowledge Sharing Behavior Dengan Individual Innovation Capability. *Jurnal Teknik Industri*, Vol. 11, No. 2, pp. 174-187 .
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Davenport, T., & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge : How Organizations Manage What They Know*. Boston: Harvard Business School Press.
- Davenport, T., & Prusak, L. (2000). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Boston: Harvard Business School Press.
- Drucker, P. F. (1998). *The Corning of The New Organization*. Boston: Harvard Bussiness Review on Knowledge Management.
- Frost, A. (2010). *Knowledge Management Definition*. Diambil kembali dari Knowledge Management Tools: <https://www.knowledge-management-tools.net/knowledge-management-definition.html>
- Hoff, B. v., & Ridder, J. A. (2004). Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate and CMC Use on Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 117-130.
- Ivancevich, J. M. (2010). *Human Resource Management. 11th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Koskinen, K. U., Pihlanto, P., & Vanharanta, H. (2003). Tacit knowledge acquisition and sharing in a project work context. *International Journal of Project Management*, Vol 21, 281-290.
- Mardillah, A. I., & Raharjo, K. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Individu dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang) . *Skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya*.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. (Angelia, Dian, penterjemah)*. Jakarta: Salemba Empat.

- Nazir, M. (1998). *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Noh, M., Kim, H., & Jang, H. (2014). Learning performance and business performance of knowledge management organizations: The moderating effect of technology capability. *Information Development*, 1–18.
- Nonaka, I., Totama, R., & Nagata, A. (2000). A Firm as a knowledge creating entity: A new perspective on the theory of the firm. *Industrial and Corporate Change*, Vol. 9, 1-20.
- Pertiwi, B. S. (2011). Analisis Penerapan Berbagai Pengetahuan di PT. PLN (Persero) Kantor Pusat. *Skripsi*.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data & Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Razak, N. A., Pangil, F., ZIn, M. L., Azlina, N., Yunus, M., & Asnawi, N. H. (2016). Theories of Knowledge Sharing Behavior in Business Strategy . *Procedia Economics and Finance* , 545-553.
- Regary, R. R., & Wahjuadi, D. (2017). Pengaruh Implimentasi Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina MOR III. *e-Proceeding of Management : Vol.4, No.2*, 1156-1163.
- Rudiyanto, H. (2012). Pengaruh Knowledge Sharing Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi PT. GULAKU. *Skripsi*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business 6th Edition*. New Jersey: Wiley.
- Sudijono, A. (2010). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Torabi, M. H., Kyani, A., & Falakinia, H. (2016). An Investigation of the Impact of Knowledge Management on Human Resource Performance in Management of Keshavarzi Bank Branches in Tehran . *Social and Behavioral Sciences* , 471 – 481.