

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai pengaruh *coordination*, *communication*, dan *decision-making* terhadap *job performance* melalui *knowledge sharing* pada karyawan generasi z di wilayah Jabodetabek maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini:

1. *Coordination* memiliki pengaruh signifikan terhadap *decision making* yang menunjukkan bahwa koordinasi yang baik mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih efektif. Simpulan ini sesuai dengan temuan (Shah et al., 2021) yang berbunyi bahwa koordinasi tim yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja hingga 18%.
2. *Communication* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* dan *decision making* yang mencerminkan pentingnya komunikasi transparan dalam mendukung transfer pengetahuan (*knowledge sharing*) dan kolaborasi tim. Temuan ini didukung oleh (Colquitt et al., 2020) yang mencatat bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kolaborasi antar tim hingga 30%.
3. *Knowledge sharing* memediasi hubungan antara *coordination*, *communication*, dan *decision making* terhadap *job performance*. Proses *knowledge sharing* pada penelitian ini menjadi elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagaimana yang dijelaskan oleh (Wang et al., 2019) bahwa *knowledge sharing* dapat meningkatkan produktivitas organisasi hingga 25%.
4. *Decision making* memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *job performance* yang menekankan pentingnya keputusan yang cepat dan tepat untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Simpulan ini sejalan dengan (Suryana, 2021) yang berbunyi bahwa struktur pengambilan keputusan partisipatif mendorong inovasi dan efisiensi.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, perusahaan dapat meningkatkan koordinasi dan komunikasi antar tim di mana selama proses implementasi teknologi perusahaan dapat menggunakan platform kolaborasi berbasis teknologi seperti *Microsoft Teams*, dan sebagainya untuk memfasilitasi koordinasi dan alur informasi antar tim secara real-time. Perusahaan dapat meningkatkan pengelolaan tim lintas fungsi dengan mengadakan pelatihan manajemen proyek berbasis agile untuk meningkatkan sinergi antar divisi. Metode agile untuk saran ini terbukti efektif dalam meningkatkan koordinasi dan fleksibilitas kerja (Moe et al., 2022). Perusahaan dapat menciptakan budaya *knowledge sharing* dengan mengadakan sesi diskusi rutin seperti menyelenggarakan kegiatan rutin seperti “*knowledge sharing day*” untuk mendorong karyawan berbagi pengalaman dan pengetahuan. Pada pelatihan disini utamanya berbasis teknologi yang mana bertujuan untuk memberikan pelatihan penggunaan platform berbagi pengetahuan seperti *SharePoint* atau *Notion* untuk mempermudah akses informasi dalam *knowledge sharing*. Perusahaan juga dapat menciptakan *incentive-based knowledge sharing* seperti dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang aktif berbagi pengetahuan untuk meningkatkan motivasi (Wang et al., 2019). Selanjutnya, perusahaan dapat meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan (*decision making*) dengan membuat pelatihan pengambilan keputusan berbasis data *analytics* dan penggunaan tools seperti *Tableau* atau *Power BI* sehingga pemimpin tim dapat membuat keputusan berbasis data yang lebih akurat (Suryana, 2021). Selain itu, perusahaan dapat memberikan sebuah *workshop decision making* dengan mengadakan *workshop* tersebut maka teknik pengambilan keputusan partisipatif dapat menjadi lebih kuat berkolaborasi antar tim dalam proses pengambilan keputusan. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang ramah bagi generasi Z dengan menyesuaikan fleksibilitas kerja seperti memberikan opsi kerja hybrid atau remote sesuai

preferensi generasi Z untuk meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Perusahaan juga disarankan dapat menciptakan transparansi kerja dengan menggunakan alat manajemen kerja transparan seperti OKR (*Objectives and Key Results*). Dengan begitu karyawan memahami kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya memungkinkan dapat memperluas wilayah penelitian yaitu dengan melakukan penelitian serupa di wilayah lain di Indonesia tujuannya untuk mengetahui apakah hasil yang sama berlaku di konteks geografis dan budaya yang berbeda sehingga hasil penelitian menjadi lebih generalis. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, keterlibatan karyawan, atau kepemimpinan transformasional untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *job performance*. Penambahan variabel dapat memperkaya analisis hubungan antar variabel dan memberikan perspektif yang lebih komprehensif. Peneliti selanjutnya memungkinkan dapat menggunakan metode penelitian yang lebih komprehensif seperti dengan menggunakan pendekatan kualitatif atau mixed methods untuk menggali pemahaman lebih mendalam terkait dinamika hubungan antar variabel. Dengan menggunakan studi kualitatif dapat memberikan wawasan lebih personal mengenai pengalaman karyawan generasi Z terkait *job performance* sebagai variabel *dependen* dan *knowledge sharing* sebagai variabel penghubung atau mediasi. Selain itu, peneliti selanjutnya jika memungkinkan disarankan lebih mengeksplorasi teknologi digital tertentu pada penelitiannya yang mana hal tersebut dapat mengevaluasi pengaruh seperti kecerdasan buatan (AI) atau *blockchain* terhadap *job performance* di sektor teknologi atau sektor lainnya yang relevan.