



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai “Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Knowledge Creation*, *Knowledge Codification* dan *Knowledge Retention* terhadap *Job Satisfaction* telaah pada karyawan PT.XYZ, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada hasil penyebaran kuesioner dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. XYZ didominasi oleh pria sebesar 74%, berumur 43-47 tahun sebesar 28%, status sebagai karyawan tetap sebesar 100%, mayoritas pernah mengikuti kegiatan yang dibuat oleh perusahaan sebesar 31%, masa kerja lebih dari 9 tahun sebesar 49%, jabatan karyawan sebagai staff PT.XYZ sebesar 100% dan divisi Pelayanan lalu lintas dan IO sebanyak 21 orang.

2. Berdasarkan pada hasil hipotesis dapat disimpulkan berikut ini:

H1 : *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan PT.XYZ. Pada uji statistik menunjukkan tingkat signifikan

di bawah dari 0.05. Hal ini didukung dengan hasil dari T_{hitung} 2.601 lebih besar dari nilai T_{tabel} 1.656. Lalu untuk uji regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi X sebesar 0.091. Apabila terdapat kenaikan satu unit

dalam *Knowledge Sharing*, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.091 poin pada *Job Satisfaction*.

H2 : *Knowledge Creation* berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan PT.XYZ. Pada uji statistik menunjukkan tingkat signifikan di bawah dari 0.05. Hal ini didukung dengan hasil dari $T_{hitung} -1.987$ lebih besar dari nilai $T_{tabel} 1.656$. Lalu untuk uji regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi X sebesar -0.165. Apabila terdapat kenaikan satu unit dalam *Knowledge Creation*, maka akan terjadi kenaikan sebesar -0.165 poin pada *Job Satisfaction*.

H3 : *Knowledge Codification* berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan PT.XYZ. Pada uji statistik menunjukkan tingkat signifikan di bawah dari 0.05. Hal ini didukung dengan hasil dari $T_{hitung} 4.287$ lebih besar dari nilai $T_{tabel} 1.656$. Lalu untuk uji regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi X sebesar 0.511. Apabila terdapat kenaikan satu unit dalam *Knowledge Codification*, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.511 poin pada *Job Satisfaction*.

H4 : *Knowledge Retention* berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan PT.XYZ. Pada uji statistik menunjukkan tingkat signifikan di bawah dari 0.05. Hal ini didukung dengan hasil dari $T_{hitung} 4.074$ lebih besar dari nilai $T_{tabel} 1.656$. Lalu untuk uji regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi X sebesar 0.500. Apabila terdapat kenaikan satu unit

dalam *Knowledge Retention*, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.500 poin pada *Job Satisfaction*.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan Berdasarkan Hipotesis

1. Peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk lebih memberikan *support* kepada karyawan supaya mereka bisa lebih terbuka kepada karyawan yang lainnya mengenai data – data atau informasi yang bisa digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Cara yang dapat perusahaan lakukan agar karyawan bisa lebih terbuka mengenai informasi atau data – data kepada karyawan lainnya, perusahaan bisa menciptakan sebuah *web-based* yang bisa digunakan oleh seluruh karyawan dimana karyawan dapat mengakses data atau dokumen tersebut, akan tetapi informasi *web-based* tersebut harus di kelompokkan atau dipisahkan sesuai dengan jabatan karyawan di perusahaan dan harus dipisahkan sesuai dengan divisi masing - masing. Sehingga dokumen atau data – data penting hanya bisa diakses oleh mereka yang berkepentingan. Misalnya karyawan tersebut memiliki jabatan sebagai staff di divisi IT, maka data yang dapat di akses oleh staff IT hanya bisa mengakses data – data yang teknikal dalam pekerjaan saja. Sedangkan untuk manager IT tidak hanya data teknikal tetapi manager juga bisa mengakses data – data penting yang berhubungan dengan budget divisi IT dari perusahaan.
2. Saat ini di dalam perusahaan karyawan sudah saling bertukar informasi dengan rekan kerja lainnya mengenai pekerjaan atau proyek yang sedang

mereka kerjakan. Sehingga karyawan dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaan atau proyek yang sedang berjalan. Cara yang dilakukan oleh perusahaan saat ini karyawan dapat bertukar informasi menggunakan email perusahaan, sistem yang dibuat seperti sistem laporan SIAP dimana setiap karyawan yang sudah selesai melakukan patroli bisa mengetahui kondisi lapangan yang terjadi sebelumnya dari sistem tersebut dan menggunakan aplikasi *messenger* seperti whatsapp untuk bisa menyebarkan informasi yang dibutuhkan. Maka dari itu peneliti memberikan saran kepada perusahaan supaya system atau sosial media yang digunakan saat ini dapat terus digunakan supaya karyawan dapat dengan mudah bertukar informasi dengan rekan kerja yang lainnya.

3. Peneliti memberikan saran kepada perusahaan supaya perusahaan menyediakan kelompok diskusi, dimana karyawan dapat berdiskusi mengenai *sharing knowledge* pengalaman mereka dalam pekerjaan. Hal ini dilakukan supaya karyawan semakin termotivasi dan dapat semakin memahami pekerjaan yang mereka kerjakan. Cara yang dapat dilakukan perusahaan dengan menyediakan ruang diskusi yang dilakukan setiap 2 - 3 bulan sekali, dimana dalam ruang diskusi tersebut masing – masing atasan dari setiap divisi atau departemen membagikan pengalaman mengenai pekerjaan mereka. Sehingga karyawan dapat bertanya dan mendapatkan masukan dari masing – masing atasan mengenai pekerjaan yang sedang mereka kerjakan selama 2 - 3 bulan terakhir. Selain atasan masing – masing divisi atau departemen

karyawan yang dapat berbagi pengalamannya itu bisa karyawan yang terbaik bulan itu atau karyawan yang mendapatkan penghargaan. Akan tetapi jika ada karyawan yang mengalami kendala dalam pekerjaannya mereka juga bisa melakukan *sharing* terhadap kendala yang dialami.

4. Saat ini para pengguna jalan tol dapat berpartisipasi dalam proses inovasi perusahaan dimana pengguna jalan tol dapat memberikan masukan atau inovasi yang mungkin bisa pengguna jalan tol berikan melalui VOC (Voice of Customer). Setiap VOC yang diberikan oleh pengguna jalan tol menjadi sebuah masukan serta motivasi untuk perusahaan supaya bisa memberikan pelayanan yang terbaik kepada seluruh pengguna jalan tol. Maka dari itu peneliti memberikan saran kepada perusahaan supaya VOC (Voice of Customer) dapat terus berjalan dan semakin di tingkatkan. Selain itu perusahaan juga bisa menyediakan sebuah *event* design gerbang atau gardu kepada pengguna jalan tol dimana design atau gambar yang bagus dapat direalisasikan. Sehingga para pengguna jalan tol merasa pendapat atau ide yang diberikan dapat dihargai dan diterima oleh orang banyak.
5. Peneliti memberikan saran kepada perusahaan supaya perusahaan supaya karyawan dapat dengan mudah mendapatkan data yang dibutuhkan dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Cara yang dapat dilakukan dengan menyediakan *web-based* yang memudahkan karyawan dalam mencari informasi tentang data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dalam *web-based* tersebut masing – masing divisi atau departemen dapat

meng-upload data yang sudah mereka kerjakan ke dalam *e-learning* sehingga ketika karyawan akan mengakses kembali dokumen tersebut dapat dengan mudah dicari atau ditemukan oleh setiap karyawan.

6. Saat ini di dalam perusahaan sudah memiliki beberapa sistem yang dibuat untuk mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Sistem yang sudah dibuat seperti sistem pemeliharaan dimana sistem ini dapat mempermudah karyawan untuk mengupdate informasi terkini mengenai kondisi yang ada di lapangan misalnya jumlah kerusakan jalan, pagar yang rusak, wilayah yang mengalami banjir, kondisi cuaca dan lainnya. Maka dari itu peneliti memberikan saran kepada perusahaan supaya sistem yang sudah ada dapat terus di kembangkan dan di upgrade supaya semakin mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
7. Peneliti memberikan saran kepada perusahaan pada saat ada karyawan yang akan resign dari perusahaan sebaiknya perusahaan mendorong karyawan tersebut untuk mendistribusikan informasi terkait pekerjaannya dengan rekan kerja yang lain supaya pekerjaan tersebut bisa di selesaikan. Cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan bisa dengan cara memberikan pemberitahuan sekitar 1-2 bulan sebelum karyawan tersebut *resign* agar karyawan tersebut dapat mendistribusikan informasi atau *hand over* terkait pekerjaannya dengan rekan kerja yang lain. sebagai contoh ada staff SDM yang akan *resign*, maka perusahaan sudah menginformasikan atau memberitahukan baik itu secara

lisan (surat pemberitahuan atau email) dan non lisan (pemberitahuan secara langsung dari atasan) sekitar 1 – 2 bulan sebelum karyawan akan *resign*. Setelah itu staff SDM harus memberitahukan atau menyebarkan pengetahuan yang mereka punya kepada karyawan lain yang mungkin akan menggantikan pekerjaannya. Informasi yang bisa di sampaikan oleh staff SDM kepada rekan kerja lainnya bisa berupa informasi pekerjaan yang biasa mereka tangani seperti jumlah *training* yang harus di laksanakan, jumlah calon karyawan baru yang harus di seleksi dan *interview*, pembuatan laporan bulanan dan informasi pekerjaan yang lainnya.

8. Saat ini perusahaan sudah memberikan himbauan kepada karyawan untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerja lainnya. Cara yang dilakukan oleh perusahaan saat ini dengan cara memberitahukan kepada masing – masing divisi untuk sering melakukan sesi *knowledge sharing* kepada karyawan yang lainnya. Biasanya *knowledge sharing* yang dilakukan oleh masing – masing divisi itu berbeda – beda sesuai dengan kesepakatan yang ditetapkan oleh masing – masing divisi. Misalnya divisi IT setiap 3 bulan sekali akan dipilih karyawan yang harus melakukan *knowledge sharing* yang berhubungan dengan pekerjaan yang mereka lakukan selama 3 bulan terakhir. Materi yang biasanya dibahas dalam sesi *knowledge sharing* ini bisa berupa software yang berkembang saat ini, cara meminimalisir coding yang sedang berkembang, dan lainnya. Maka dari itu peneliti memberikan saran kepada perusahaan supaya cara yang dilakukan oleh masing – masing divisi dapat terus dilakukan

agar pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan dapat terus berkembang. Selain itu proses *knowledge sharing* juga bisa membahas bagaimana cara travelling yang murah dan mudah, membahas tentang kuliner yang ada di Indonesia, dan masih banyak lagi. Hal ini dilakukan supaya karyawan tidak merasa bosan pada saat akan mengikuti proses *knowledge sharing* yang dilakukan oleh perusahaan.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan pada kesimpulan yang di dapatkan, maka peneliti mengajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan variasi objek penelitian lainnya seperti perbankan, *hospitality*, perusahaan jasa, dan *retail*.
2. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan jumlah variabel independen karena masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* selain *Knowledge Sharing*, *Knowledge Creation*, *Knowledge Codification*, dan *Knowledge Retention*.
3. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan jumlah sampel yang jauh lebih banyak serta secara meluas.