

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa

1. Proses *knowledge acquisition* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya adalah semakin baik proses akuisisi pengetahuan yang terjadi di PT Mitra Kerinci, maka kinerja karyawan akan meningkat. Selanjutnya hasil tersebut juga memberikan bukti empirik bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara keduanya. Tingkat signifikansi memiliki makna bahwa proses akuisisi pengetahuan memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan telah menambah pengetahuan yang baru melalui proses pertukaran pengetahuan dengan mitra organisasi. Saat sekarang ini, pengetahuan menjadi sangat penting bagi setiap organisasi dan pengetahuanpun merupakan asset terbesar dari setiap organisasi. Namun pengetahuan bisa menjadi sumber daya yang diabaikan dan kurang dimanfaatkan jika tidak dikelola secara efektif. Untuk itu PT Mitra Kerinci dalam menambah pengetahuan baru harus melalui proses penting dari akuisisi pengetahuan yang berfokus pada pencarian dan pembelajaran organisasi.
2. Proses konversi pengetahuan yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya adalah dengan adanya perubahan pengetahuan ini bisa

meningkatkan pekerjaan karyawan. Selanjutnya hasil tersebut juga memberikan bukti empirik bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara keduanya. Tingkat signifikansi memiliki makna bahwa proses konversi pengetahuan memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti karyawan PT Mitra Kerinci telah melakukan proses konversi pengetahuan dengan cukup baik melalui pengintegrasian berbagai sumber dan jenis pengetahuan kepada karyawan di dalam perusahaan yang tujuannya adalah untuk mengintegrasikan pengetahuan khusus kepada banyak individu supaya kinerja dari individu tersebut bisa meningkat. Dengan demikian, dirasa perlu untuk memfasilitasi integrasi tersebut diantaranya melalui aturan dan arahan, pengurutan, rutinitas, dan pemecahan masalah kelompok dan pengambilan keputusan.

3. Proses *knowledge application* juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya adalah semakin baik aplikasi pengetahuan pada PT Mitra Kerinci, maka kinerja karyawan akan meningkat. Selanjutnya hasil tersebut juga memberikan bukti empirik bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara keduanya. Tingkat signifikansi memiliki makna bahwa aplikasi pengetahuan memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti karyawan telah melakukan proses aplikasi pengetahuan dengan cukup baik melalui membuat pengetahuan yang dapat diakses oleh karyawan yang membutuhkannya misalnya PT Mitra Kerinci membuat forum KOMET yang tujuannya adalah supaya pengetahuan tersebut dapat diakses oleh semua karyawan di PT Mitra Kerinci. Dengan demikian,

implementasi *knowledge management* melalui program KOMET pada PT Mitra Kerinci telah berjalan dengan baik hal ini dibuktikan melalui pembukuan laba yang dapat dilihat pada laporan laba rugi PT Mitra Kerinci dan suksesnya program KOMET pada PT Mitra Kerinci juga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT Mitra Kerinci.

4. Proses perlindungan pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya adalah semakin dilindungi pengetahuan dari penggunaan ilegal semakin sangat penting bagi karyawan untuk membangun dan mempertahankan kinerjanya. Selanjutnya hasil tersebut juga memberikan bukti empirik bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan diantara keduanya. Hal ini disebabkan karena PT Mitra Kerinci tidak memberikan insentif kepada karyawan yang telah mampu melindungi pengetahuan dari penggunaan ilegal. Insentif yang diberikan oleh PT Mitra Kerinci itu memang kecil lihat saja untuk pendapatan / bulan yang diterima karyawan mayoritas $Rp \leq 2.500.000$ artinya adalah pendapatan / bulan yang diterima pegawai tersebut adalah sangat kecil apalagi untuk pemberian insentif boleh dibilang jarang atau tidak pernah.

5.2. Implikasi Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat diterapkan sebagai pedoman untuk mengembangkan strategi bisnis di masa yang akan datang pada PT Mitra Kerinci melalui :

1. Meningkatkan proses *knowledge acquisition* dengan cara memperbaiki proses untuk memperoleh pengetahuan tentang produk / layanan baru di

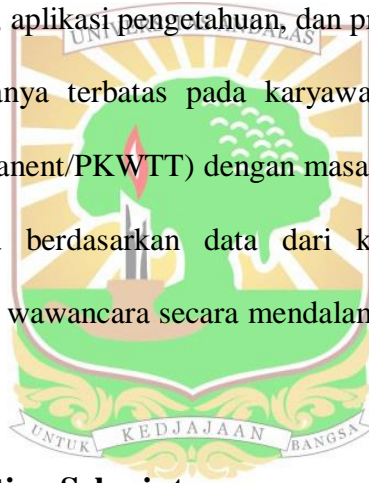
organisasi melalui meningkatkan pertukaran informasi atau pengetahuan antar divisi atau mitra, misal dengan cara mengadakan pertemuan antara divisi untuk melakukan *knowledge sharing* dari divisi masing-masing guna meningkatkan kinerja karyawan, sehingga masing-masing divisi dapat memberi saran dan solusi di setiap inovasi terbaru.

2. Kemudian yang perlu ditingkatkan lagi oleh perusahaan adalah proses konversi pengetahuan terkait dengan mampu mengganti pengetahuan yang sudah ketinggalan zaman dengan cara meningkatkan teknologi terbaru dengan mengikuti workshop perkembangan teknologi yang sedang terjadi agar selalu dapat mengikuti perkembangan teknologi tersebut.
3. Perlu meningkatkan aplikasi pengetahuan khususnya pada pemecahan masalah dengan menggunakan pengetahuan dari karyawan dengan cara memperbanyak pengetahuan berupa isu-isu yang berkaitan dengan kompetisi bisnis sehingga melalui pertemuan rutin atau diskusi dengan rekan sejawat dalam satu unit untuk bertukar informasi mengenai perkembangan isu-isu bisnis yang ada.
4. Perlindungan pengetahuan perlu ditingkatkan lagi dengan cara mempertahankan penjagaan informasi perusahaan agar tidak bocor keluar perusahaan dengan cara membuat sistem insentif dan meningkatkan sistem proteksi sebagai upaya meningkatkan kerahasiaan dalam mengakses informasi perusahaan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karenanya di masa yang akan datang lebih dikembangkan oleh peneliti selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada faktor-faktor internal saja seperti proses manajemen pengetahuan yang terdiri dari akuisisi pengetahuan, konversi pengetahuan, aplikasi pengetahuan, dan proteksi pengetahuan.
2. Sampel penelitian hanya terbatas pada karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap (Permanent/PKWTT) dengan masa kerja lebih dari 5 tahun.
3. Penelitian ini hanya berdasarkan data dari kuesioner saja dan tidak menggunakan metode wawancara secara mendalam dengan semua responden dalam penelitian.



5.4. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh maka ditemukan beberapa saran bagi penelitian yang akan datang yaitu :

1. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menambah variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan misalnya infrastruktur dari manajemen pengetahuan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah dan memperluas objek penelitian serta menambah jumlah sampel penelitian yang digunakan agar hasil penelitian lebih akurat dan relevan.

3. Menambah metode pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan masing-masing responden agar memperoleh fakta mengenai kondisi di lapangan yang lebih akurat.

