

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Knowledge sharing, employee engagement*, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Hastaningrat yang artinya H_1 diterima, berdasarkan hasil uji F. Hal ini menunjukkan *knowledge sharing, employee engagement*, dan budaya organisasi memiliki berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan CV Hastaningrat. Dengan demikian, semakin tinggi pertukaran pengetahuan antar karyawan, intensitas keterlibatan karyawan semakin tinggi dan aktif, didukung oleh budaya organisasi yang sehat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di CV Hastaningrat.
2. *Knowledge sharing*, memiliki nilai yang tidak signifikan karena berdasarkan hasil dari uji t, nilai t hitung lebih kecil dari t tabel. Nilai *knowledge sharing* bernilai positif namun secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hastaningrat, hal ini disebabkan oleh penerapan berbagi pengetahuan di CV Hastaningrat masih cenderung bersifat informal dan belum sepenuhnya didukung oleh struktur maupun sistem manajemen pengetahuan yang kuat sehingga *knowledge sharing* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan atau

dominasi variabel ini tidak sekuat variabel lain. Dengan demikian, diperlukan pengelolaan *knowledge sharing* yang lebih sistematis dan terstruktur agar implementasinya dapat memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. *Employee engagement* memiliki nilai yang signifikan karena berdasarkan hasil dari uji t, nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Penerapan *employee engagement* didukung oleh karyawan yang aktif dan bersemangat dalam bekerja serta disiplin dalam melakukan pekerjaan sehingga memiliki pengaruh positif dan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Hastaningrat.
4. Budaya organisasi memiliki nilai yang signifikan karena berdasarkan hasil dari uji t, nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Sehingga budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan parsial terhadap kinerja karyawan CV Hastaningrat. Budaya organisasi memiliki nilai paling kuat diantara variabel lain. Hal ini direalisasikan oleh penerapan budaya organisasi di CV Hastaningrat cenderung santai, karyawan tetap menunjukkan kemampuan dalam mengejar target perusahaan dan target produksi sehingga menandakan bahwa semakin kuat budaya organisasi dan semakin sehat budaya organisasi yang tercipta akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Merujuk pada hasil penelitian yang telah diuraikan, peneliti menyampaikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Dari sisi teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memperkaya kajian ilmu sumber daya manusia, terutama mengenai peran *knowledge sharing* dalam peningkatan kinerja karyawan yang masih jarang dikaji bersama variabel SDM lainnya. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi studi selanjutnya yang mengkaji keterkaitan *knowledge sharing*, *employee engagement*, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.
2. Untuk penelitian ke depan, disarankan melakukan pengembangan dengan cakupan sampel yang lebih luas pada objek sejenis (*green business*) sehingga hasil penelitian lebih representatif. Selain itu, pemilihan variabel dapat diperluas melalui penggabungan faktor SDM internal, seperti manajemen pengetahuan dan inovasi individu, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja.
3. Untuk CV Hastaningrat, diharapkan dapat meningkatkan dan memberikan solusi seperti membuat sistem yang dapat memperkuat manajemen pengetahuan (*knowledge sharing*) agar tidak berlangsung informal saja, dari segi keterlibatan karyawan perlu dipertahankan sebab keterlibatan karyawan untuk memajukan perusahaan cukup tinggi, dari faktor budaya organisasi, perlu adanya peraturan tertulis yang ditempel di setiap sudut ruangan agar karyawan saat mengerjakan tanggung jawab tidak terlalu santai dan dikhawatirkan lalai dalam mengerjakan tugasnya.
4. Bagi pihak lain, pembaca yang tertarik dalam penelitian dibidang MSDM dapat menjadikan penelitian ini acuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi

acuan perusahaan atau organisasi terkait untuk dapat peka mengenai cara meningkatkan kinerja karyawan yang efektif. Untuk pihak lembaga pendidikan atau pemerintah dapat menjadi referensi apabila membuat program pelatihan baru yang berkaitan dengan pengembangan pengetahuan, pengembangan skill keterlibatan individu atau calon pencari kerja, serta cara membangun budaya organisasi yang baik bagi perusahaan.