

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang melalui berbagai proses pengumpulan data primer dan sekunder mengenai "Pengaruh Human Resource Planning dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delapan Sisi Kreatif Persada", diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel *Human Resource Planning* (X1) dan *Knowledge Sharing* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Delapan Sisi Kreatif Persada.
2. Variabel *Human Resource Planning* (X1) secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel *Knowledge Sharing* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait. Adapun saran yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Delapan Sisi Kreatif Persada

- a. Pada variabel human resource planning, indikator Analisis Ketersediaan Sumber Daya Manusia memperoleh nilai rata-rata (*mean*) terendah. Meskipun nilai tersebut masih menunjukkan kategori yang baik, aspek ini tetap perlu menjadi perhatian perusahaan untuk terus ditingkatkan. Perusahaan disarankan melakukan pemetaan kompetensi karyawan secara lebih sistematis melalui pembaruan data mengenai kemampuan, pengalaman, dan ketersediaan setiap tenaga kerja. Selain itu, evaluasi secara berkala terhadap kesiapan sumber daya manusia sebelum pelaksanaan setiap event juga perlu dilakukan agar proses penempatan personel dapat disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga pelaksanaan kegiatan operasional menjadi lebih efektif dan mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan.
- b. Pada variabel knowledge sharing, indikator Pertukaran Pengetahuan Formal memiliki nilai rata-rata (*mean*) paling rendah pada. Meskipun nilai tersebut masih menunjukkan kategori yang baik, hasil tersebut mengindikasikan bahwa proses penyampaian informasi secara formal masih dapat ditingkatkan agar berjalan lebih efektif. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengembangkan mekanisme komunikasi yang lebih terstruktur, seperti melaksanakan briefing secara rutin sebelum kegiatan dimulai, menyampaikan informasi pekerjaan secara konsisten kepada seluruh anggota tim, serta mendokumentasikan informasi penting yang

berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Upaya tersebut diharapkan dapat memastikan seluruh karyawan memperoleh informasi yang sama, mengurangi potensi kesalahan komunikasi, serta menciptakan proses berbagi pengetahuan yang lebih efektif dalam mendukung kelancaran pelaksanaan setiap proyek.

- c. Pada variabel kinerja karyawan, indikator Contextual Performance memperoleh nilai rata-rata (*mean*) terendah pada variabel Kinerja Karyawan. Meskipun nilai tersebut masih menunjukkan kategori yang baik, temuan tersebut menunjukkan bahwa aspek kerja sama dan kepedulian antar karyawan masih memiliki peluang untuk terus ditingkatkan. Oleh sebab itu, perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang semakin mendorong kolaborasi melalui kegiatan evaluasi tim setelah pelaksanaan event, pembagian tugas yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja secara kolaboratif, serta pemberian apresiasi kepada karyawan yang menunjukkan sikap saling membantu dan mampu bekerja sama dengan baik. Penerapan langkah-langkah tersebut diharapkan dapat memperkuat hubungan kerja antarkaryawan, meningkatkan efektivitas kerja tim, serta memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, mengingat nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat sekitar 70,1% variasi kinerja karyawan yang dijelaskan oleh faktor-faktor di luar Human Resource Planning dan Knowledge Sharing, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan

menambahkan variabel lain yang relevan, seperti kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja. Selain itu, penelitian mendatang juga dapat memperluas cakupan objek penelitian pada perusahaan sejenis di industri jasa kreatif dengan jumlah sampel yang lebih besar, guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.