

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena memiliki nilai *t-statistic* sebesar 1,979 ( $>1,96$ ) yaitu yang artinya mempunyai pengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu  $< 0,05$  ( $0.048 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh yang signifikan.
2. *Learning Organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena memiliki nilai *t-statistic* sebesar 3,931 ( $>1,96$ ) yang artinya berpengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu yaitu  $< 0,05$  ( $0.000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh yang signifikan.
3. *Talent Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena memiliki nilai *t-statistic* sebesar 2,796 ( $>1,96$ ) yang artinya berpengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu yaitu  $< 0,05$  ( $0.005 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh yang signifikan.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian pada pembahasan yang telah dilakukan mengenai *knowledge management*, *learning organization*, dan *talent management* terhadap kinerja karyawan pada PT. Griyaton Indonesia menyampaikan implikasi manajerial sebagai berikut:

### 1. Bagi PT. Griyaton Indonesia

Implikasi bagi PT. Griyaton Indonesia sebagai berikut:

1. PT. Griyaton Indonesia diharapkan memperhatikan penerapan pengetahuan dengan memberikan sarana yang baik bagi para karyawan untuk mendapatkan pengetahuan yang dibutuhkan oleh para karyawan, *knowledge management* merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan dimana karyawan diberikan pengetahuan baru untuk melengkapi dan meningkatkan pengetahuan yang sudah dimiliki. Berdasarkan hal tersebut perusahaan diharapkan dapat membuat sarana yang digunakan untuk karyawan lebih mudah mengakses ilmu atau pengetahuan yang mereka butuhkan melalui media video ataupun seminar-seminar yang dilakukan oleh PT. Griyaton Indonesia maka karyawan akan mendapatkan atau menambah ilmu pengetahuan baru sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Maka, diperlukannya upaya untuk meningkatkan pengetahuan para karyawan sehingga perusahaan akan mencapai target-target yang telah ditentukan oleh perusahaan.
2. PT. Griyaton Indonesia telah membuat pelatihan bagi para karyawan, PT. Griyaton Indonesia melalui *learning organization* diharapkan mendukung

pembelajaran atau pelatihan yang ada, pelatihan yang dilakukan harus merata sehingga karyawan mendapatkan hak yang sama, pelatihan juga merupakan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan karena perusahaan telah berupaya untuk memenuhi salah satu bentuk kebutuhan karyawan yaitu kebutuhan-kebutuhan aktualisasi diri. Selain itu learning organization juga berperan untuk menumbuhkan minat berinovasi dengan menghasilkan sesuatu proses yang baru dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya learning organization yang baik maka PT. Griyaton Indonesia mampu bersaing dengan para pesaing.

3. PT. Griyaton Indonesia diharapkan memperhatikan bagaimana proses rekrutmen dan seleksi agar karyawan yang bekerja nantinya mempunyai sifat loyal terhadap perusahaan sehingga memberikan kinerja yang baik dan professional pada perusahaan dan karyawan yang sudah mempunyai kinerja yang baik perlu dipertahankan agar komitmen yang ada pada diri karyawan semakin meningkat untuk perusahaan serta perusahaan berhak mengapresiasi karyawan dengan memberikan *reward*, insentif, bonus atau bentuk kompensasi lainnya apabila karyawan loyal terhadap perusahaan serta karyawan mendapatkan hak yang sama untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan mencapai target yang telah ditentukan.

## **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hal-hal yang dapat mempengaruhi variabel yang terkait dengan kinerja karyawan yaitu *knowledge sharing*, *reward*, dan motivasi sehingga memiliki

keterbaruan dari hasil penelitian yang dilakukan serta memperoleh informasi lebih dalam terkait aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan lebih banyak responden dan atau objek yang lain.

### **3. Bagi Akademik**

Bagi perguruan tinggi untuk menjadi acuan atau referensi bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti oleh peneliti ini.

#### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami, beberapa keterbatasan penelitian tersebut antara lain:

1. Keterbatasan waktu dan tenaga sehingga membuat penelitian tidak dapat dilaksanakan secara lebih mendalam.
2. Keterbatasan penelitian ini hanya menggunakan data dari hasil kuesioner, pengukuran data menggunakan kuesioner memiliki kelemahan yaitu responden tidak dapat memberikan keterangan lebih lanjut karena jawaban terbatas pada hal-hal yang ditanyakan saja.