

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Bersumber hasil analisis dan pengolahan data pada penelitian ini, dapat diambil kesimpulan mengenai dampak *Knowledge Sharing*, *Job Description* dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatra Tbk yakni :

1. *Knowledge sharing* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Tbk.
2. *Job Description* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Tbk.
3. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Tbk.
4. *Knowledge sharing*, *Job Description* dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatera Tbk.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti memberikan saran yang dapat dijadikan masukan sebagai berikut :

1. PT. PP London Sumatra Tbk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara memberikan tujuan yang jelas, komunikasi yang terbuka, memilih karyawan yang tepat dan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dalam hal ini, karyawan akan memiliki fokus dan arah kerja yang tepat, serta merasa dihargai dan dipercaya jika diberi

informasi tentang tujuan dan kebijakan perusahaan. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan rewards kepada karyawan yang berprestasi, serta meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan. Sehingga karyawan akan memiliki motivasi untuk bekerja keras dan meningkatkan kinerja lalu dapat mencapai tujuan lebih cepat.

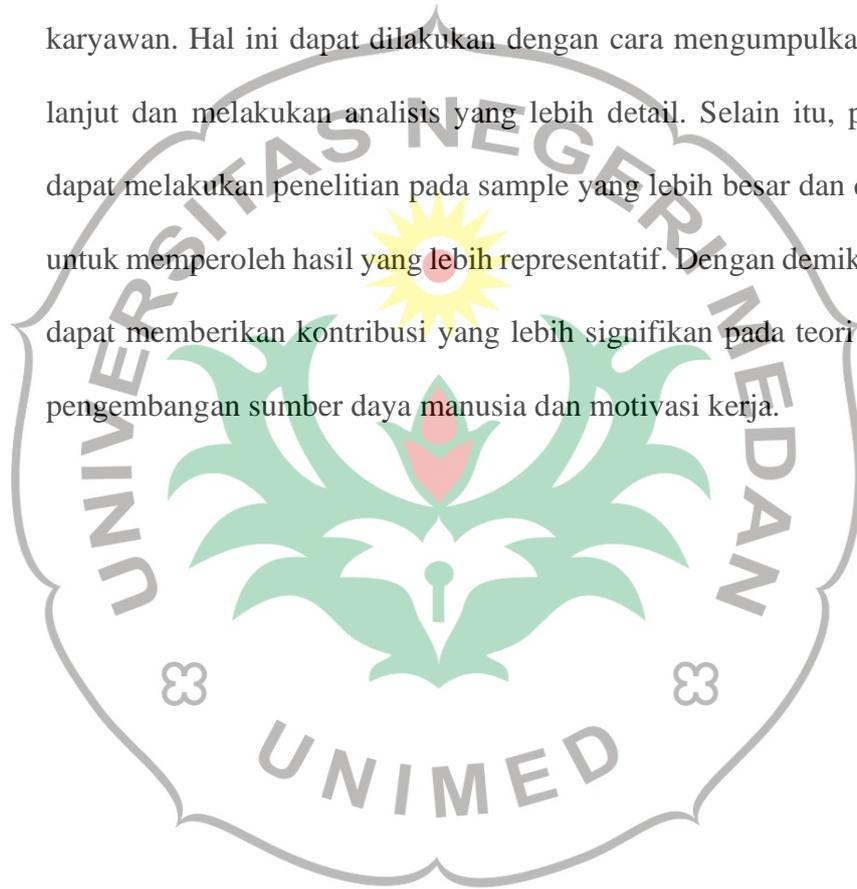
2. Berdasarkan hasil penelitian karyawan belum sepenuhnya sadar dalam menerapkan pentingnya berbagi pengetahuan . Oleh karena itu diperlukan langkah-langkah untuk meningkatkan kesadaran dan kemampuan karyawan dalam berbagi pengetahuan. Perusahaan dapat meningkatkan knowledge sharing dengan mengadakan pertemuan umum (Town Hall Meeting) secara rutin, di mana karyawan dapat berbagi pengalaman, ide, dan pengetahuan dengan karyawan lainnya. Karyawan juga dapat menggunakan platform kolaborasi seperti Slack atau Microsoft Teams untuk berbagi dokumen, presentasi, dan informasi lainnya. Dengan demikian, karyawan dapat meningkatkan kemampuan dalam berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan karyawan lainnya, serta membantu tim untuk meningkatkan kinerja.

PT. PP London Sumatra Tbk juga dapat memanfaatkan outbond sebagai sarana meningkatkan kekompakan tim yang efektif. Outbound memberikan pelajaran untuk berkomunikasi, berinteraksi, dan beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Sehingga organisasi dapat meningkatkan kesadaran dan pemahaman di antara anggota tim menjadi lebih kompetitif dalam perusahaan.

3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kurangnya pemahaman dan kesesuaian deskripsi pekerjaan karyawan. Oleh karena itu PT. PP London Sumatra Tbk dapat melakukan analisis sistem *Job description* untuk meningkatkan pemahaman dan kesesuaian karyawan dengan tugas nya masing-masing. Deskripsi pekerjaan harus ditulis dengan bahasa yang jelas dan tidak ambigu sehingga karyawan dapat lebih mudah memahami tugas dan kewajibannya. PT. PP London Sumatra Tbk juga dapat memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Karyawan akan lebih terinspirasi untuk meningkatkan kinerja nya jika diberikan uraian tugas yang jelas dan sesuai dengan skill nya masing-masing.

4. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih komprehensif untuk meningkatkan *knowledge sharing* , *Job Description*, dan motivasi kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan, mengadakan review performance yang lebih regular, serta memberikan reward dan penghargaan yang lebih signifikan. Perusahaan juga dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang berkontribusi pada kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja yang mendukung dan budaya organisasi yang positif.

5. Untuk Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang lebih lanjut dalam mengidentifikasi faktor-faktor lain yang berkontribusi pada kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengumpulkan data lebih lanjut dan melakukan analisis yang lebih detail. Selain itu, peneliti juga dapat melakukan penelitian pada sample yang lebih besar dan diversifikasi untuk memperoleh hasil yang lebih representatif. Dengan demikian, peneliti dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan pada teori dan praktik pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja.



THE
Character Building
UNIVERSITY