

## BAB V KESIMPULAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penemuan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, sebagaimana yang telah diuraikan pada pembahasan sebelumnya, maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Knowledge sharing* secara signifikan berpengaruh sebesar 25,7% terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO Regional 1. Sehingga hal tersebut memiliki arti bahwa hipotesis pertama yang telah dirumuskan penulis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.
2. Motivasi berprestasi secara signifikan berpengaruh sebesar 28,6% terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO Regional 1. Sehingga hal tersebut memiliki arti bahwa hipotesis kedua yang telah dirumuskan penulis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.
3. Komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh sebesar 39,9% terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO Regional 1. Sehingga hal tersebut memiliki arti bahwa hipotesis ketiga yang telah dirumuskan penulis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.
4. *Knowledge sharing* secara signifikan berpengaruh sebesar 56,6% terhadap komitmen organisasi pada PT. PELINDO Regional 1. Sehingga hal tersebut memiliki arti bahwa hipotesis keempat yang telah dirumuskan penulis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan

antara *knowledge sharing* terhadap komitmen organisasi telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.

5. Motivasi berprestasi secara signifikan berpengaruh sebesar 47,7% terhadap komitmen organisasi pada PT. PELINDO Regional 1. Sehingga hal tersebut memiliki arti bahwa hipotesis kelima yang telah dirumuskan penulis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.
6. Komitmen organisasi sebagai variabel mediasi secara signifikan mampu meningkatkan pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan sebesar 2,9% pada PT. PELINDO Regional 1. Sehingga hal tersebut memiliki arti bahwa hipotesis keenam yang telah dirumuskan penulis yang menyatakan komitmen organisasi secara signifikan mampu memediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.
7. Komitmen organisasi sebagai variabel mediasi secara signifikan mampu memediasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan sebesar 3,6% pada PT. PELINDO Regional 1. Sehingga hal tersebut memiliki arti bahwa hipotesis ketujuh yang telah dirumuskan penulis yang menyatakan komitmen organisasi secara signifikan mampu memediasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun beberapa saran yang dapat diberikan oleh penulis sesuai dengan hasil kuesioner dengan nilai terendah dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Untuk mengatasi masalah dominasi karyawan dalam pekerjaan tim, perusahaan disarankan untuk menerapkan rotasi tugas sebagai strategi untuk meningkatkan kolaborasi antar anggota tim. Selain itu, perusahaan juga dapat mengadakan kegiatan team building dan aktivitas sosial lainnya

yang dirancang untuk memperkuat hubungan interpersonal di antara karyawan. Kegiatan ini tidak hanya akan meningkatkan keakraban dan keterikatan antar anggota tim, tetapi juga dapat mendorong komunikasi yang lebih efektif dan berbagi pengetahuan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja tim secara keseluruhan

2. Pada variabel kinerja, item dengan nilai terendah menunjukkan bahwa masih kurang termotivasinya karyawan untuk berkerja lebih baik berdasarkan target yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu alangkah baiknya perusahaan dapat memberikan *feedback* yang positif baik itu dari komunikasi dalam memotivasi karyawan, memberikan apresiasi atau *reward* bagi karyawan yang mampu bekerja sesuai target dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan supportif dalam mentransfer pengetahuan satu sama lain agar inisiatif karyawan dalam memenuhi target yang telah ditetapkan dapat terus meningkat sehingga memengaruhi peningkatan kinerja.
3. Pada variabel *knowledge sharing*, item dengan nilai terendah menggambarkan bahwa karyawan masih kurang berperan aktif dalam membagikan keterampilan yang dimiliki kepada rekan kerja. Oleh karena itu diharapkan kepada karyawan untuk dapat membangun relasi yang baik dengan sesama rekan kerja dan tidak adanya karyawan yang mendominasi pekerjaan melainkan adanya sikap tenggang rasa dan berinisiatif tinggi untuk saling membangun satu sama lain dengan berbagi pengetahuan guna mencapai tujuan daripada perusahaan. Selain itu diharapkan agar kegiatan *safety briefing* dapat dilakukan lebih rutin lagi guna pemerataan pengetahuan terkait keselamatan kerja.
4. Pada variabel motivasi berprestasi, item dengan nilai terendah menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih kurang memberi dukungan kepada karyawan yang berprestasi dengan memberikan *reward*, dan juga karyawan secara pribadi masih kurang berani dalam mengambil resiko guna mencapai tujuan daripada perusahaan. Oleh karena itu alangkah lebih baiknya jika perusahaan dapat berinisiatif dalam memberikan reward

ataupun apresiasi kepada karyawan berprestasi. Begitu juga diharapkan agar adanya beberapa kegiatan yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, sehingga mampu menimbulkan keberanian dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

5. Pada variabel komitmen organisasi, item dengan nilai terendah menunjukkan bahwa karyawan masih kurang sanggup untuk bertahan sebagai bagian dari perusahaan yang digambarkan dengan tetap adanya karyawan yang memilih untuk keluar dari perusahaan setiap tahunnya. Oleh karena itu diharapkan agar semua pihak dalam lingkungan kerja mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan adanya relasi yang baik dalam berkomunikasi dan berperilaku kepada sesama rekan kerja, perusahaan juga diharapkan mampu mendukung segala sesuatu yang menunjang penyelesaian pekerjaan sehingga diharapkan dengan ini dapat membuat karyawan menjadi nyaman menjadi bagian daripada perusahaan dan memilih untuk tetap setia dan bertahan dalam bekerja di perusahaan.
6. Perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan melalui faktor-faktor lainnya dikarenakan berdasarkan penelitian ini *knowledge sharing* dan motivasi berprestasi masih tergolong berpengaruh rendah dalam memengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, sehingga diharapkan kedepannya komitmen organisasi karyawan yang semakin meningkat juga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PELINDO Regional 1.
7. Bagi peneliti berikutnya, disarankan agar penelitian ini dapat dilanjutkan dan dikembangkan lagi dengan penelitian-penelitian lainnya, yang dapat dijadikan acuan dalam mengungkapkan variabel-variabel lainnya yang lebih kuat lagi besaran pengaruhnya dalam memengaruhi kinerja karyawan pada PT. PELINDO Regional 1 maupun untuk perusahaan lainnya.