

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ratupanca Jaya Mandiri. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS), maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. *Knowledge sharing* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang ditunjukkan dengan koefisien sebesar 0.288, nilai T-statistik sebesar 2.903, dan *p-value* sebesar 0.004 ($<0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat berbagi pengetahuan di antara karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan. Praktik berbagi pengetahuan membantu karyawan saling bertukar informasi, meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas, serta mempercepat proses pemecahan masalah di tempat kerja. Dengan demikian, *knowledge sharing* menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan efektivitas kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,391, nilai T-statistik sebesar 2,780, dan *p-value* sebesar 0,005 ($<0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti hubungan antar rekan kerja yang harmonis, suasana kerja yang tenang, serta penerapan peraturan yang adil dapat menciptakan rasa aman dan meningkatkan semangat kerja. Dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan menjadi lebih fokus dan produktif dalam menjalankan tugasnya.
3. Motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,325, nilai T-statistik sebesar 2,076, dan *p-value* sebesar 0,038 ($<0,05$). Hasil ini

menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi yang kuat, baik yang berasal dari dorongan internal seperti keinginan untuk berprestasi, maupun dari faktor eksternal seperti penghargaan dan pengakuan dari atasan, mampu meningkatkan komitmen serta tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

4. Nilai *R-Square* sebesar 0.697 pada variabel kinerja karyawan (Y), yang artinya tergolong dalam kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing*, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 69.7% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 30.3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan, karyawan, dan peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Saran untuk Perusahaan

- a. Pada variabel *knowledge sharing*, skor terendah terdapat pada pernyataan “Pemimpin saya aktif berbagi informasi dan pengetahuan yang berguna untuk pekerjaan saya” (3,31), Perusahaan disarankan untuk meningkatkan peran atasan di setiap bagian untuk lebih konsisten menyampaikan arahan dan informasi penting terkait pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga dapat memperluas forum diskusi atau sesi berbagi pengalaman agar proses penyampaian pengetahuan berlangsung lebih terstruktur dan tidak hanya bergantung pada komunikasi individual antara atasan dan karyawan.
- b. Pada variabel motivasi kerja, skor terendah terdapat pada pernyataan “Pencapaian dalam pekerjaan memotivasi saya untuk terus bekerja dengan lebih baik” dengan nilai rata-rata sebesar 3,22. Hasil ini menunjukkan bahwa pencapaian kerja yang diperoleh karyawan belum cukup membantu meningkatkan semangat kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan

disarankan untuk memperkuat sistem penghargaan baik dalam bentuk apresiasi secara langsung maupun pengakuan terhadap hasil kerja karyawan. Pemberian penghargaan yang lebih terstruktur diharapkan dapat membuat karyawan merasa dihargai, sehingga pencapaian kerja dapat menjadi pendorong bagi mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

- c. Pada item pertanyaan “Fasilitas yang disediakan (seperti ruang kerja, toilet, tempat istirahat, kantin, dan tempat ibadah) sudah memadai untuk mendukung kenyamanan saya saat bekerja” memperoleh skor (3,39), meskipun masih dalam kategori cukup, hal ini tetap menunjukkan bahwa fasilitas yang ada belum sepenuhnya mendukung kenyamanan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan penataan ulang ruang kerja, misalnya dengan memasang sekat pada setiap bagian, agar membantu efisiensi kinerja pada tingkat pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan mesin, selain itu, penambahan fasilitas pendukung, seperti penyediaan kantin, tempat istirahat yang nyaman serta penambahan jumlah toilet juga perlu dipertimbangkan, mengingat saat ini tidak terdapat kantin dan tempat istirahat yang nyaman di area sekitar perusahaan, serta terbatasnya jumlah toilet yang tersedia. Peningkatan fasilitas ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, mendukung produktivitas, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.
- d. Berdasarkan capaian jawaban responden menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,75, oleh karena itu perusahaan perlu memprioritaskan peningkatan lingkungan kerja sebagai upaya untuk mendorong kinerja karyawan. Fokus perbaikan dapat diarahkan pada aspek-aspek yang berkaitan dengan kenyamanan, keselamatan, dan kondisi fisik ruang kerja agar karyawan dapat bekerja secara lebih optimal. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang tertata, aman, dan mendukung aktivitas operasional, bisa membantu meningkatkan produktivitas serta kualitas kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. Saran untuk Karyawan

- a. Pada variabel lingkungan kerja, skor terendah terdapat pada pernyataan “Tempat kerja saya terasa tenang karena tingkat kebisingannya rendah” dengan nilai 3,41. Karena sebagian besar aktivitas kerja berada di area dengan penggunaan mesin yang memang menghasilkan kebisingan, karyawan disarankan untuk secara konsisten menggunakan alat pelindung pendengaran, seperti earplug yang telah disediakan perusahaan. Karyawan juga perlu memastikan bahwa APD digunakan dengan benar serta melaporkan kepada atasan apabila terdapat earplug yang rusak atau tidak lagi nyaman digunakan. Kepatuhan dalam penggunaan APD sangat penting untuk menjaga kenyamanan dan keselamatan pendengaran selama bekerja.
- b. Pada variabel kinerja karyawan, skor terendah berada pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan” dan “Saya selalu datang lebih awal dari karyawan lain” dengan skor rata-rata 3,37, hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat masalah dalam tingkat kedisiplinan waktu dan manajemen kerja karyawan. Oleh karena itu karyawan disarankan untuk membuat perencanaan kerja harian, menetapkan prioritas tugas, serta memperkirakan waktu penyelesaian pekerjaan. Selain itu, membiasakan datang lebih awal juga penting diterapkan agar karyawan memiliki waktu yang cukup untuk mempersiapkan diri sebelum bekerja, sehingga pelaksanaan tugas dapat berlangsung lebih teratur dan mendukung peningkatan produktivitas.

3. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya disarankan untuk dilakukan pada perusahaan lain yang memiliki karakteristik serupa dengan PT Ratupanca Jaya Mandiri. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai pengaruh *knowledge sharing*, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di berbagai organisasi.

- b. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti komunikasi, *self efficacy* atau *work life balance*. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan serta meningkatkan nilai koefisien determinasi (*R-square*) dalam model penelitian.