

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dinyatakan ditolak. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh langsung POS terhadap kinerja karyawan tidak signifikan, terbukti dari nilai p-value 0,390 ($>0,05$) dan T-statistic 0,861. Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan tidak secara langsung meningkatkan kinerja jika tidak ada faktor perantara yang menguatkan hubungan tersebut.
2. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Management* (KM), dinyatakan diterima. Hasil pengujian menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif, dengan p-value 0,000 ($<0,05$) dan T-statistic 16,503. Temuan ini menggarisbawahi peran penting dukungan organisasi sebagai pemicu utama yang mendorong terciptanya budaya berbagi pengetahuan di dalam perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka termotivasi untuk aktif berpartisipasi dalam proses manajemen pengetahuan.
3. Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Knowledge Management* (KM), dinyatakan diterima. Hasil uji mediasi menegaskan peran dominan KM sebagai "jembatan" dalam hubungan tersebut,

dengan nilai p-value 0,000 ($<0,05$) dan T-statistic 8,858. Temuan ini menyimpulkan bahwa dukungan organisasi akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan jika disalurkan melalui strategi manajemen pengetahuan yang terstruktur.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta keterbatasan yang telah diuraikan, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan baik bagi perusahaan maupun bagi penelitian selanjutnya.

1. Bagi Perusahaan

- a) Mengingat peran penting *Knowledge Management* sebagai mediator, perusahaan disarankan untuk tidak hanya berfokus pada pemberian dukungan organisasi secara umum, tetapi juga secara aktif mengintegrasikannya ke dalam praktik *Knowledge Management*. Hal ini dapat diwujudkan dengan menciptakan platform digital atau forum internal khusus untuk memfasilitasi pertukaran pengetahuan antar karyawan.
- b) Meningkatkan efektivitas program pelatihan dan pengembangan dengan menekankan pada aspek berbagi pengetahuan. Contohnya, setiap selesai mengikuti pelatihan, karyawan diwajibkan untuk mempresentasikan materi yang didapat kepada rekan kerjanya.
- c) Mengembangkan sistem dokumentasi yang lebih terstruktur untuk SOP, pengalaman kerja terbaik, dan solusi permasalahan yang sering terjadi. Dokumentasi ini dapat disimpan di database yang mudah diakses oleh seluruh karyawan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a) Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam. Disarankan untuk meneliti peran variabel lain seperti budaya organisasi atau inovasi yang mungkin juga memediasi hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan kinerja karyawan.
- b) Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian ke perusahaan lain di sektor yang sama atau berbeda untuk memvalidasi temuan ini secara lebih luas.
- c) Disarankan untuk menggunakan pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih kaya mengenai bagaimana *Knowledge Management* secara spesifik memengaruhi kinerja di tingkat individu dan tim.