

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan mengenai peran *Knowledge Management* dengan Moderator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia, penulis dapat membuat kesimpulan sebagai berikut

1. Semakin meningkat *Extrinsic Reward* akan menjadikan *Attitude toward knowledge sharing behavior* semakin rendah. *Extrinsic Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Attitude toward knowledge sharing behavior*.
2. Semakin meningkat *Social trust* akan menjadikan *Attitude toward knowledge sharing behavior* semakin tinggi. *Social trust* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Attitude toward knowledge sharing behavior*.
3. Semakin meningkat *Sense of self-worth* akan menjadikan *Attitude toward knowledge sharing behavior* semakin tinggi. *Sense of self-worth* berpengaruh signifikan terhadap *Attitude toward knowledge sharing behavior*.
4. Semakin meningkat *Expected association* akan menjadikan *Attitude toward knowledge sharing*

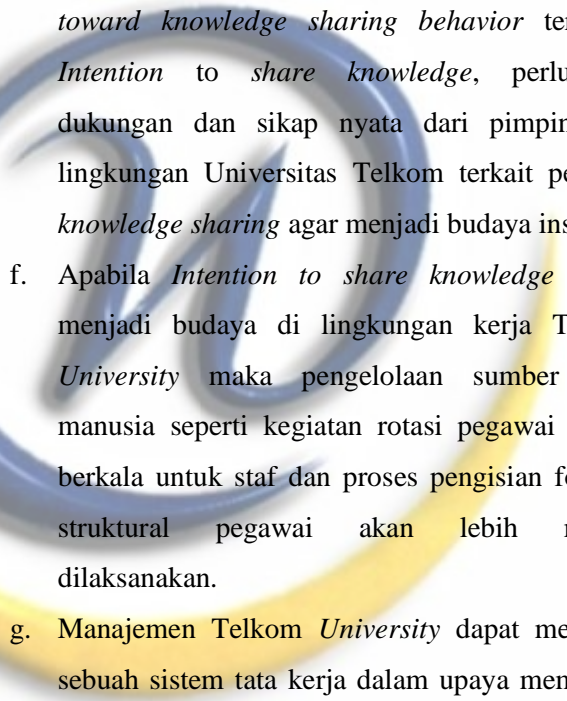
behavior semakin tinggi. *Expected association* berpengaruh signifikan terhadap *Attitude toward knowledge sharing behavior*.

5. Semakin meningkat *Attitude toward knowledge sharing behavior* akan menjadikan *Intention to share knowledge* semakin tinggi. *Attitude toward knowledge sharing behavior* berpengaruh signifikan terhadap *Intention to share knowledge*.
6. *Subjective norm* memiliki hubungan negatif terhadap *Intention to share knowledge* dimana semakin tinggi *Subjective norm* tidak diikuti dengan *Intention to share knowledge* semakin tinggi, tetapi tidak signifikan pengaruhnya terhadap *Intention to share knowledge*. *Subjective norm* tidak berpengaruh terhadap *Intention to share knowledge*.
7. *Attitude toward knowledge sharing behavior* yang dimoderasi *Subjective norm* berpengaruh terhadap *Intention to share knowledge*. *Subjective norm* berpengaruh signifikan dalam memperkuat hubungan *Attitude toward knowledge sharing behavior* terhadap *Intention to share knowledge*.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat penulis sampaikan kepada institusi dan pihak terkait, yaitu:

1. Saran Bagi Institusi Telkom *University*
 - a. Dari sisi *sense of self worth*, agar kinerja dan kompetensi pegawai meningkat, Institusi perlu melakukan kegiatan pelatihan oleh Unit Potensi & Pendidikan Lanjut Pegawai serta membudayakan pertemuan antar pegawai dalam forum non formal secara berkala, untuk Universitas Telkom dapat dikordinir oleh Unit Budaya dan Konseling SDM untuk memprakarsai acara yang selaras dengan nilai PRIME sehingga aktivitas tersebut dapat membantu menyelesaikan masalah dengan peningkatan kompetensi dan juga mendapat masukan dari pegawai lain.
 - b. Membangun sinergi dan hubungan yang erat antar pegawai dalam aktivitas *sharing* sehingga dapat meningkatkan kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - c. Melakukan aktivitas yang mendukung *attitude toward knowledge sharing behavior* berupa edukasi berkala tentang pentingnya aktivitas *knowledge sharing* di dalam organisasi.

- 
- d. Aktivitas *knowledge sharing* perlu diterapkan dan dijadikan budaya organisasi demi tercapainya untuk mendorong partisipasi pegawai dalam melakukan kegiatan *sharing*.
 - e. Berkaitan dengan hasil bahwa *subjective norms* secara signifikan memperkuat hubungan *Attitude toward knowledge sharing behavior* terhadap *Intention to share knowledge*, perlu ada dukungan dan sikap nyata dari pimpinan di lingkungan Universitas Telkom terkait perilaku *knowledge sharing* agar menjadi budaya institusi.
 - f. Apabila *Intention to share knowledge* sudah menjadi budaya di lingkungan kerja Telkom *University* maka pengelolaan sumber daya manusia seperti kegiatan rotasi pegawai secara berkala untuk staf dan proses pengisian formasi struktural pegawai akan lebih mudah dilaksanakan.
 - g. Manajemen Telkom *University* dapat membuat sebuah sistem tata kerja dalam upaya membantu manajemen sumber daya manusia yang bisa mengakomodasikan pentingnya sikap pimpinan dalam membentuk budaya organisasi untuk mendukung terjadinya *knowledge sharing*.

2. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini terbatas pada:

- a. Penelitian ini hanya meneliti terkait keinginan perorangan dalam aktivitas *knowledge sharing* dengan penggunaan *Theory of reasoned action*. Pada penelitian selanjutnya disarankan dilakukan menggunakan *Theory Perceived Behavioral* yang merupakan perluasan dari *Theory of reasoned action* dengan penambahan konstruk *perceived behavioral control* agar dapat melihat perilaku aktual yang terjadi pada setiap individu dalam konteks *knowledge sharing*.
- b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *sense of self-worth* dan *expected association* berpengaruh signifikan. Disarankan pada penelitian lanjutan dapat menyesuaikan karakter operasionalisasi variabel terlebih dahulu terutama pada yang pada penelitian ini tidak berpengaruh signifikan karena dalam penggunaannya pada objek penelitian yang berbeda sangat memungkinkan hasil pengaruh yang diperoleh akan berbeda.
- c. Objek penelitian ini pada *Telkom University* di bawah *Telkom Foundation* sebagai bagian dari *Telkom Group*. Penelitian selanjutnya dapat

dilakukan pada bagian dari Telkom Grup lain dalam upaya mengetahui *intention towards knowledge sharing* pada institusi lain dalam bagian Telkom *Group* dan memungkinkan untuk melakukan kolaborasi pengaruh antar institusi bagian Telkom *Group*.

