

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

#### **5.1 Kesimpulan**

- A. Temuan menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) UPT Purwokerto. Karyawan yang aktif berbagi informasi dan pengetahuan dengan rekan kerja cenderung lebih produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Proses *knowledge sharing*, seperti komunikasi antar karyawan, penyediaan platform untuk berbagi informasi, serta dukungan manajemen terhadap budaya berbagi pengetahuan, yang baik memungkinkan karyawan untuk memperoleh informasi yang relevan dan akurat, yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto juga akan meningkat.
- B. Temuan menunjukkan bahwa *absorptive capacity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) UPT Purwokerto. Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dalam mengakuisisi, memahami, dan mengaplikasikan pengetahuan baru dari berbagai sumber eksternal cenderung lebih produktif. Organisasi yang fleksibel dalam mengintegrasikan pengetahuan baru ke dalam proses kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terus belajar dan berkembang. Selain itu, dukungan dalam bentuk pelatihan dan pengembangan keterampilan juga berperan penting dalam memperkuat

*absorptive capacity* karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

- C. Temuan menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan *absorptive capacity* secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) UPT Purwokerto. *Knowledge sharing* memperkaya basis pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, sementara *absorptive capacity* memastikan bahwa pengetahuan tersebut dapat diadopsi dan diterapkan dengan efektif. Integrasi yang baik antara berbagi pengetahuan dan kemampuan penyerapan memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien dan menghasilkan output yang berkualitas tinggi. Kombinasi antara praktik berbagi pengetahuan yang efektif dan kemampuan karyawan untuk menyerap serta mengaplikasikan pengetahuan baru menciptakan sinergi yang mendukung tercapainya hasil kerja yang lebih optimal di PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.

## 5.2 Implikasi

Pihak manajemen PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto hendaknya memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawannya. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, beberapa aspek yang perlu diperhatikan dan dijadikan prioritas untuk diperbaiki atau dikembangkan adalah sebagai berikut:

- A. Peningkatan *Knowledge sharing*

Hasil riset dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Knowledge sharing* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja, manajemen PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto perlu memperkuat praktik berbagi pengetahuan di antara karyawan. Manajemen harus menciptakan lingkungan yang mendukung komunikasi dan kolaborasi antar tim, sehingga karyawan dapat saling berbagi pengalaman, informasi, dan solusi yang relevan dengan pekerjaan mereka. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan menyediakan platform atau sarana yang memudahkan pertukaran pengetahuan, seperti forum diskusi, pelatihan rutin, dan sistem manajemen pengetahuan yang terorganisir dengan baik. Manajemen juga perlu memberikan penghargaan atau insentif kepada karyawan yang aktif berbagi pengetahuan, guna memotivasi lebih banyak individu untuk berpartisipasi dalam kegiatan berbagi pengetahuan.

#### B. Peningkatan *Absorptive capacity*

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *Absorptive capacity* memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja, penting bagi manajemen untuk memfokuskan perhatian pada pengembangan kemampuan karyawan dalam menyerap, memahami, dan mengaplikasikan pengetahuan baru. Manajemen PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto dapat mencapainya dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan

keterampilan yang relevan dengan pekerjaan dan kebutuhan organisasi. Program pelatihan yang terstruktur dan terus-menerus akan membantu karyawan untuk lebih cepat beradaptasi dengan teknologi baru, prosedur operasional yang lebih efisien, serta perubahan yang terjadi di industri kelistrikan. Penting untuk memastikan bahwa informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh karyawan mudah diakses dan diterima dengan baik, dengan memperkenalkan sistem informasi yang user-friendly dan memberikan dukungan teknis bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan mereka dalam memanfaatkan informasi yang tersedia.

Implikasinya manajemen PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto perlu menyadari bahwa peningkatan produktivitas kerja tidak hanya bergantung pada peningkatan kemampuan teknis dan fisik karyawan, tetapi juga pada pengelolaan dan pengembangan faktor-faktor yang mendukung seperti *Knowledge sharing* dan *Absorptive capacity*. Memberikan perhatian lebih pada kedua faktor tersebut, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki akses ke informasi yang relevan, mampu beradaptasi dengan perubahan, dan dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif.

### 5.3 Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini terdapat keterbatasan/faktor di luar kendali peneliti yang berpotensi mempengaruhi hasil penelitian. Oleh karena itu, peneliti mengidentifikasi keterbatasan tersebut, juga memberikan saran untuk

penelitian selanjutnya yang bertujuan untuk memberikan arah bagi peneliti di masa mendatang untuk mengatasi masalah yang ada dan meningkatkan kualitas penelitian yang dilakukan. Keterbatasan dan saran tersebut, sebagai berikut:

#### A. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini meliputi beberapa aspek, terutama dalam hal akses literatur dan dokumen yang terkait. Akses ke jurnal dan literatur ilmiah relevan sulit didapatkan, karena banyaknya jurnal internasional yang memiliki batasan akses atau memerlukan biaya untuk diunduh, sehingga membatasi referensi yang dapat digunakan untuk mendalami topik penelitian. Selain itu, di lokasi penelitian, tidak diperoleh izin untuk mengakses dokumen-dokumen resmi perusahaan yang dapat memberikan data sekunder yang lebih mendalam. Hal ini membatasi penelitian hanya pada metode pengumpulan data primer melalui wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner kepada responden. Meskipun wawancara dan observasi memberikan wawasan langsung, namun keterbatasan ini mempengaruhi kedalaman analisis yang bisa dilakukan dengan data yang tersedia.

#### B. Saran

##### 1. Pengembangan Model Penelitian

Penelitian ini hanya memfokuskan pada pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) dari *Knowledge sharing* dan *Absorptive capacity* terhadap Produktivitas Karyawan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan

menambahkan variabel pemoderasi atau variabel pemediasi yang jarang diteliti, seperti *trust* (kepercayaan antar karyawan), *employee engagement* (keterlibatan karyawan), atau *organizational learning* (pembelajaran organisasi). Variabel-variabel ini dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana interaksi antar karyawan dan budaya organisasi memengaruhi kemampuan mereka dalam menyerap pengetahuan serta kinerja mereka di tempat kerja. Dengan menambahkan variabel-variabel tersebut, penelitian ini dapat memberikan perspektif yang lebih luas dan mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

## 2. Subyek Penelitian yang Terbatas

Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas subjek penelitian dengan melibatkan karyawan dari perusahaan BUMN lainnya, seperti perusahaan di sektor perbankan, energi, atau konstruksi. Dengan melibatkan berbagai sektor dan jenis organisasi, hasil penelitian dapat menjadi lebih generalisabel dan memberikan wawasan yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di berbagai industri.