

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *knowledge sharing* dan *hardskill* terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan beberapa sebagai berikut :

1. *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ejukha (Pematang Gubernur). Artinya semakin tinggi tingkat *knowledge sharing* yang dimiliki oleh PT.Ejukha (Pematang Gubernur), maka kinerja karyawan pada PT.Ejukha (Pematang Gubernur) juga akan semakin meningkat.
2. *Hardskill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ejukha (Pematang Gubernur). Artinya semakin tinggi *Hardskill* yang dilakukan oleh karyawan PT.Ejukha (Pematang Gubernur), maka kinerja karyawan pada PT.Ejukha (Pematang Gubernur) juga akan semakin meningkat.
3. Peningkatan *knowledge sharing* dan *hardskill* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ejukha (Pematang Gubernur). Artinya *knowledge sharing* dan *hardskill* pada PT.Ejukha (Pematang Gubernur) akan meningkat karna adanya peningkatan *knowledge sharing* dan *hardskill* yang baik pada masing-masing karyawan PT.Ejukha (Pematang Gubernur).

5.2 Saran

Dari Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan *hardskill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka kesimpulan yang dapat diambil perusahaan adalah :

1. PT. Ejukha (Pematang Gubernur) dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mendorong budaya *knowledge sharing* yang terstruktur dan berkelanjutan. Perusahaan dapat menyediakan platform digital yang terintegrasi untuk berbagi pengetahuan, seperti wiki internal, forum diskusi, atau aplikasi kolaborasi, serta menyelenggarakan sesi *sharing* pengetahuan reguler yang difasilitasi oleh karyawan berpengalaman. Selain itu, perusahaan juga perlu mengembangkan sistem manajemen pengetahuan yang efektif untuk menyimpan, mengelola, dan mengakses pengetahuan yang dimiliki, sehingga menjadi aset berharga yang dapat diakses oleh seluruh karyawan. Dengan demikian, *knowledge sharing* tidak hanya menjadi kegiatan sporadis, tetapi menjadi bagian integral dari budaya kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.
2. PT Ejukha (Pematang Gubernur) dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan dengan menginvestasikan pelatihan dan pengembangan *hardskill* yang komprehensif dan berkelanjutan. Perusahaan dapat menyediakan program pelatihan teknis yang spesifik dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan, seperti workshop, mentoring, atau sertifikasi industri, untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan

tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, perusahaan juga perlu memantau perkembangan karyawan dan mengevaluasi efektivitas pelatihan untuk memastikan bahwa *hardskill* yang diperoleh dapat diterapkan secara langsung dalam pekerjaan. Dengan meningkatkan *hardskill* karyawan, perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga meningkatkan daya saing dan kemampuan adaptasi perusahaan dalam menghadapi perubahan pasar yang dinamis. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan *hardskill* karyawan merupakan strategi yang sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis perusahaan dan mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar.

3. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain di luar variabel *knowledge sharing* dan *hardskill* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. seperti kompensasi yang adil, pengembangan *softskill* yang efektif, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) yang sehat. Penelitian yang lebih komprehensif ini dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang relevan, penelitian selanjutnya dapat menghasilkan temuan yang lebih kaya dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia