

BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing* pada Industri Perbankan BPR di Batam.

Faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah *trust*, *personality*, *awareness* dan *organizational rewards*. Faktor-faktor tersebut diambil dengan menggunakan teori dari Mohd (2010). Hasil dari penelitian menunjukkan variabel *personality*, *awareness* dan *organizational rewards* mempengaruhi *knowledge sharing* dan *trust* tidak berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel independen yaitu *trust* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu *knowledge sharing*. Pengaruh tidak signifikan ini menjelaskan adanya rasa persaingan yang tinggi dan rasa takut akan kerugian yang didapat jika menerapkan *knowledge sharing*.

Variabel independen yaitu *personality* berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen yaitu *knowledge sharing*. Pengaruh signifikan positif ini disebabkan banyaknya karyawan *extrovert* yang lebih membuka diri untuk melakukan *knowledge sharing* dan lebih melibatkan diri kepada perusahaan sehingga *knowledge sharing* dapat diterapkan.

Variabel *awareness* berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen yaitu *knowledge sharing*. Pengaruh signifikan ini disebabkan oleh

seringnya dilakukan *team engagement* pada masing-masing BPR, sehingga mempererat hubungan antar karyawan dengan atasan akan pentingnya perusahaan dan membuat karyawan *loyal* terhadap perusahaan.

Variabel *organizational rewards* berpengaruh signifikan negatif terhadap variabel dependen yaitu *knowledge sharing*. Pengaruh signifikan negatif ini disebabkan oleh semakin tinggi *organizational rewards* yang diberikan oleh perusahaan, menyebabkan karyawan tidak ingin melakukan *knowledge sharing* karena takut *rewards* akan di dapat oleh rekan kerja yang lain.

5.2 Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu jumlah kuisisioner yang diterima tidak sebanyak jumlah kuisisioner yang telah disebarakan sehingga data yang telah diperoleh tidak mencerminkan tingkat perilaku berbagi pengetahuan pada karyawan secara umum. Bila jumlah kuisisioner yang diterima dan disebarakan hampir sama, hasilnya dapat mewakili karyawan BPR yang ada di Batam ini.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini juga masih terbatas pada beberapa variabel yaitu *trust*, *awareness*, *personality* dan *organizational rewards* saja. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini antara lain *management system*, *technology*, *organizational size*, *culture*, *atitude* dan *atitude* (Hejase *et al.* (2014), Ling (2011), Goh & Sandhu (2013)) yang masih memiliki peluang dalam mempengaruhi adanya *knowledge sharing* dikarenakan keterbatasan waktu, tenaga dan biaya.

5.3 Rekomendasi

Dari hasil penelitian dan pembahasan maka penulis memberikan rekomendasi sebagai berikut :

1. *Personality* setiap karyawan BPR tentunya berbeda-beda, tidak semua cara dapat diterapkan pada setiap karyawan. Dalam halnya melakukan *knowledge sharing*, tentu tidak semua karyawan dapat melakukannya, contohnya seperti karyawan yang *introvert*. Karyawan tipe ini cenderung menutup diri terhadap karyawan lain sehingga jarang terjadi komunikasi pada karyawan seperti ini. Sehingga perusahaan sebaiknya memberikan motivasi terhadap karyawan, maka akan menumbuhkan rasa percaya diri sehingga karyawan seperti ini akan terbuka diri kepada karyawan lain dan menerapkan berbagi pengetahuan.
2. *Awareness* tidak tertanam dalam diri setiap karyawan BPR. Sehingga bagi karyawan BPR yang tidak tertanam *awareness*, maka akan sulit bagi mereka untuk melakukan *knowledge sharing*. Maka perusahaan harus berusaha untuk memotivasi karyawan dan meyakinkan bahwa karyawan merupakan salah satu bagian penting dalam perusahaan sehingga akan timbul rasa *loyal* karyawan terhadap perusahaan. Akan lebih banyak manfaat yang didapatkan seperti pekerjaan di BPR akan lebih cepat diselesaikan apabila semua karyawan BPR saling berbagi pengetahuannya.
3. *Organizational Rewards* sangatlah penting untuk memotivasi karyawan untuk menerapkan berbagi pengetahuan di BPR. Pada jaman sekarang ini, banyak dari karyawan tidak ingin memberi secara cuma-cuma. Berharap

akan mendapatkan hasil dari apa yang telah mereka berikan. Sehingga tidak ada salahnya apabila BPR memberikan imbalan kepada karyawan yang menerapkan berbagi pengetahuan mengingat berbagi pengetahuan cenderung berdampak positif terhadap seluruh kinerja kerja operasional di suatu perusahaan termasuk BPR.