

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Knowledge sharing* karyawan adalah serangkaian perilaku individu yang terkait dengan pekerjaan dan keahlian berbagi pengetahuan dengan anggota lain dalam organisasi, yang dapat berkontribusi pada efektivitas organisasi.
2. Keyakinan diri (*self efficacy*) adalah keyakinan individu tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber-sumber kognisi dan tindakan tertentu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tertentu dengan sukses yang meliputi tiga dimensi yaitu *magnitude* (tingkat kesulitan tugas), *strength* (kekuatan keyakinan), dan *generality* (luas bidang perilaku).
3. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa dimensi yang paling mempengaruhi *self efficacy* adalah *generality* dan dimensi yang paling mempengaruhi *knowledge sharing* adalah *personal interaction*.

4. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara *self efficacy* dengan *knowledge sharing* PT Angkasa Citra Sarana Catering Service.
5. Hasil Perhitungan bahwa *knowledge sharing* karyawan PT Angkasa Citra Sarana Catering Service dapat dipengaruhi oleh *self efficacy*.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa *self efficacy* (keyakinan diri) mempengaruhi *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) karyawan PT Angkasa Citra Sarana Catering Service. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Karyawan hendaknya memiliki keyakinan diri yang tinggi akan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Dengan memiliki keyakinan diri yang tinggi maka karyawan tidak akan ragu untuk berbagi pengetahuan yang dimilikinya dan tingkat berbagi pengetahuan pun akan tinggi.
2. Skor rata rata dimensi *Self Efficacy* yang terendah adalah *Magnitude*, penting peranannya dalam pembentukan *Self Efficacy*. Kemampuan untuk percaya bahwa seorang karyawan dapat melakukan tugas atau tindakan dengan berhasil harus ditingkatkan dengan cara memberikan semangat atau dorongan kepada karyawan agar ia mau untuk berbagi pengetahuan yang dimiliki.
3. *Self efficacy* memiliki peranan penting dalam proses interaksi karyawan. Dengan kemampuan *self efficacy* yang dimiliki,

karyawan dengan mudah untuk menuangkan ide atau pikiran yang dimilikinya sehingga dengan begitu apa yang disampaikan dapat diterima dengan baik. Dengan interaksi yang baik maka karyawan dapat saling bertukar ide atau pikiran yang dimilikinya sehingga tingkat berbagi pengetahuan akan semakin tinggi.

### **C. Saran**

Berdasarkan dari implikasi penelitian diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Bagi karyawan sebaiknya karyawan harus terus meningkatkan keyakinan diri untuk mengeluarkan ide dan pengetahuan yang dimiliki sehingga dapat lebih meningkatkan berbagi pengetahuan.
2. Bagi kepala divisi harus menyadari bahwa keyakinan diri (*self efficacy*) memiliki kontribusi yang cukup besar dalam mempengaruhi berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) karyawan. Hendaknya kepala divisi memberikan upaya untuk meyakinkan seorang karyawan untuk mengeluarkan ide dan pengetahuan yang dimilikinya untuk dibagikan kepada yang lainnya.
3. Setiap karyawan hendaknya lebih sering melakukan berbagi pengetahuan, karena pengetahuan bisa menjadi keunggulan kompetitif yang tidak bisa ditiru oleh perusahaan lain.