BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah penulis mengadakan pembahasan mengenai manajemen pengetahuan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung, maka penulis dalam bab ini akan memcoba menarik suatu kesimpulan dan memberikan saran berdasarkan atas uraian yang telah penulis kemukakan dalam bab sebelumnya.

1. Dari tiga indikator/ukuran manajemen pengetahuan, *proccess* memiliki persentase skor tertinggi, sedangkan *IT* memiliki skor yang paling rendah diantara ketiga indikator manajemen pengetahuan. Secara umum semua ukuran manajemen pengetahuan masuk dalam kategori cukup.
2. Dari enam ukuran pengembangan karier, indikator latar belakang pendidikan memiliki persentase skor paling tinggi, sedangkan indikator pengalaman kerja memiliki persentase skor yang paling rendah. Secara umum pengembangan karier masuk dalam kategori cukup.
3. Dari tiga indikator/ukuran kinerja karyawan, kemampuan teknis memiliki persentase skor tertinggi, sedangkan kemampuan hubungan interpersonal memiliki skor yang paling rendah. Secara umum semua ukuran kinerja masuk dalam kategori cukup.

4. Korelasi antara manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan bersifat positif, maksudnya jika semakin tinggi tingkat manajemen karyawan maka kinerja karyawan di prediksi akan meningkat pula. Hasil pengujian menunjukan bahwa manajemen pengetahuan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung. Hal ini senada dengan teori Honeycutt (2002) dalam (Natalie Kosasih, 2008: 3) mengenai keterkaitan manajemen pengetahuan dengan kinerja karyawan.
5. Korelasi antara pengembangan karier dan kinerja karyawan bersifat positif, maksudnya jika semakin tinggi tingkat pengembangan karier maka kinerja karyawan di prediksi akan meningkat pula. Hasil pengujian menunjukan bahwa pengembangan karier memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung. Hal ini memperkuat teori Veithzal Rivai (2011:274) mengenai keterkaitan pengembangan karier dengan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung sebagai berikut :

1. Manajemen pengetahuan di PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung sudah dapat diterapkan oleh para karyawan, oleh karenanya pihak manajeman perusahaan dapat harus mempertahankan hasil dari manajemen pengetahuan tersebut. Namun dilihat secara keseluruhan, *IT* merupakan indikator dengan nilai paling rendah. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih mempermudah cara mengoperasikan sistem yang baru dan juga melaksanakan penyuluhan agar seluruh karyawan mampu menerapkan sistem baru secara optimal.
2. Pengembangan karier di PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung sudah cukup, hal ini ditunjukkan dengan adanya rasa puas karyawan mengenai karier mereka. Namun untuk jangka panjangnya pihak manajemen perusahaan harus melakukan kebijakan lain semisal pertimbangan jangka waktu promosi dan juga penetapan penilaian kinerja sebagai acuan pengembangan karier.
3. Kinerja karyawan PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung secara umum sudah baik, hal ini didukung dengan terpenuhinya target kinerja perusahaan. Untuk terus mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja karyawan pihak manajemen perusahaan harus selalu memberikan motivasi dari segala aspek dan memberikan pelatihan kepada karyawan baru ataupun karyawan yang sudah lama bekerja yang dinilai kemampuannya masih rendah.
4. Manajemen pengetahuan di PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung telah berhasil untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk terus mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja karyawan pihak manajemen perusahaan harus

berusaha mendukung pengetahuan yang dibutuhkan karyawan akan kinerja nya terus meningkat.

5. Pengembangan karier di PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung telah berhasil untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk terus mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja karyawan pihak manajemen perusahaan harus berusaha merangkul para karyawan dan selalu memberikan motivasi dari segala aspek.