

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan mengenai penelitian dengan judul pengaruh *knowledge management* dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai milenial melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada Pusdiklat BPS yang telah diuji menggunakan *SMARTPLS*, maka penulis mengambil konklusi sebagai berikut:

1. Dapat ditarik kesimpulan bahwa *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan mengacu pada hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai menghasilkan thitung sebesar 2,212 > ttabel sebesar 2,052 dan nilai p value dari 0,027 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh manajemen pengetahuan secara statistik signifikan. Kesimpulan: Ha diterima dan Ho ditolak.
2. Dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan mengacu pada hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menghasilkan thitung sebesar 2.542 > ttabel sebesar 2,052 dan nilai p value dari 0,011 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi secara statistik signifikan. Kesimpulan: Ha diterima dan Ho ditolak.
3. Dapat ditarik kesimpulan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan mengacu pada hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai menghasilkan thitung sebesar 2.295 > ttabel sebesar 2,052 dan nilai p value dari 0,022 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi secara statistik signifikan. Kesimpulan: Ha diterima dan Ho ditolak.

4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara *knowledge management* dengan kinerja karyawan sebesar 0,308 atau 30,8%, sedangkan terdapat pengaruh tidak langsung sebesar 0,264 atau 26,4% melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Dampak keseluruhan memiliki hasil sebesar 0,572 yang setara dengan 57,2%. Keterlibatan karyawan berfungsi sebagai mediator parsial antara variabel manajemen pengetahuan dan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena baik pengaruh langsung maupun tidak langsung menghasilkan signifikansi dan arah hubungan yang positif. *Knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement*. Kesimpulan: Ha diterima dan Ho ditolak.
5. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh langsung antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,261 atau 26,1%, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi sebesar 0,168 atau 16,8%. Ini mengacu pada temuan percobaan di mana hipotesis diuji. Hasil keseluruhan untuk pengaruh adalah 0,429, yang setara dengan 42,9%. Karena setelah dimediasi nilai *original sampel* (O) dan p value mengalami penurunan menjadi tidak signifikan maka budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* dan tidak ada efek mediasi yang diberikan oleh *employee engagement* atau disebut juga *no mediation*. Kesimpulan: Ha ditolak dan Ho diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, terdapat saran yang dapat diberikan terkait hasil penelitian antara lain:

1. Dalam aspek teoritis, peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain sebagai variabel mediasi antara *knowledge management*, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Dalam aspek praktis, bagi manajer SDM agar dapat memperhatikan faktor *knowledge management*, budaya organisasi dan *employee engagement* yang dalam penelitian ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

milenial. Selain itu, peneliti juga memberikan saran kepada instansi Pusdiklat BPS antara lain:

- a. Pusdiklat BPS harus memperhatikan kembali bagaimana penerapan *knowledge management* sehingga semua pegawai khususnya pegawai milenial dapat memiliki kinerja dan daya saing yang tinggi di tengah industri 4.0. Secara khusus dapat dilakukan peningkatan dalam menyusun dan mendistribusikan SOP dengan lebih baik dan jelas. SOP mencantumkan semua aktivitas yang diperlukan dalam suatu proses oleh karena itu Pusdiklat BPS dapat meningkatkan rangkaian petunjuk yang jelas dan mudah diikuti oleh pegawai milenial. SOP sebaiknya disebarluaskan secara otomatis melalui sistem *cloud* sehingga dapat ditemukan dengan mudah dan cepat ketika diperlukan.
- b. Pusdiklat BPS dapat meningkatkan lagi budaya organisasi khususnya dari faktor agresivitas melalui ruang-ruang untuk memberikan pendapat dan ide-ide cemerlang bagi organisasi. Ketika agresivitas meningkat maka pegawai milenial akan menyusun strategi dan berusaha untuk menjadi lebih unggul daripada pesaing-pesaingnya, perilaku ini dapat membuat suatu ketidaknyamanan oleh sebab itu Pusdiklat BPS harus dapat mengendalikannya dengan baik sehingga tidak terjadi konflik atau pun persaingan yang tidak perlu.
- c. Pusdiklat BPS dapat meningkatkan lagi *engagement* pegawai dengan khususnya dedikasi dalam melakukan pekerjaan. Misalnya dengan memberikan berbagai pekerjaan yang menantang namun juga menginspirasi sehingga membuat pegawai milenial merasa bangga mengerjakannya dan beberapa hal sederhana seperti 1) Mengikutsertakan pegawai milenial dalam perencanaan sehingga mereka akan menganggap diri mereka sebagai bagian penting; 2) Mengucapkan terima kasih dengan tulus dan memberikan penghargaan ketika mereka melakukan pekerjaan dengan baik; dan 3) Menciptakan

lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif sehingga mereka ingin selalu berpartisipasi.

- d. Pusdiklat BPS dapat memperhatikan kembali bagaimana karakteristik pegawai milenial yang bekerja di dalamnya sehingga akan lebih mudah bagi pimpinan dalam menjalankan manajemen dan dapat terus membantu pegawai milenial mengembangkan kemampuan yang sudah dimilikinya. Dengan adanya dukungan instansi bagi pegawai milenial maka mereka akan lebih *engage* dan menghasilkan prestasi yang lebih banyak lagi. Tentu saja hal ini dapat menjadi dampak yang positif bagi Pusdiklat BPS.