

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Mengacu pada pengujian hipotesis dengan menggunakan model struktural SEM-PLS mengenai pengaruh *Knowledge Management* dan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di PT Group Cemerlang Plastindo, sebagai hasilnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, temuan ini menunjukkan bahwa penerapan pengelolaan pengetahuan yang terstruktur mampu meningkatkan efektivitas dan ketepatan kerja karyawan. Ketersediaan informasi kerja yang mudah diakses berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas individu.
2. Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hasil pengujian membuktikan bahwa strategi pemetaan, pengembangan, dan penempatan talenta yang tepat merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja. Penempatan karyawan sesuai kompetensi terbukti mampu mengakselerasi pencapaian target organisasi.
3. *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, kemudahan akses informasi dan praktik berbagi pengetahuan yang efektif meningkatkan rasa kompeten dan kepercayaan diri karyawan, sehingga berdampak pada meningkatnya tingkat Kepuasan Kerja.

4. Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, program pengembangan karier serta pengakuan terhadap potensi individu memberikan persepsi dihargai bagi karyawan, yang secara langsung mendorong peningkatan Kepuasan Kerja.
5. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka; karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen pada pekerjaan mereka, yang menghasilkan kualitas kinerja yang lebih baik.
6. Dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, *Knowledge Management* berdampak pada kinerja karyawan. Hasil analisis efek tidak langsung menunjukkan bahwa *Knowledge Management* tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa kepuasan adalah mekanisme psikologis yang mengubah pengetahuan menjadi kinerja yang lebih baik.
7. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sebagai variabel intervening, manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, strategi manajemen talenta sangat bergantung pada kemampuan perusahaan untuk menyediakan pengalaman kerja yang memuaskan bagi karyawan.

6.2. Saran

Menurut penelitian yang dilakukan di PT Group Cemerlang Plastindo tentang pengaruh *Knowledge Management* dan Manajemen Talenta terhadap

Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan melakukan peningkatan pada sistem manajemen pengetahuan agar lebih terstruktur dan aksesibel. Penyediaan repositori data yang komprehensif akan mempermudah karyawan dalam menemukan informasi kerja, sehingga ketepatan dan efektivitas kerja dapat tercapai maksimal.
2. Manajemen disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap pemetaan talenta guna memastikan penempatan posisi didasarkan pada kompetensi riil (competency-based placement). Strategi ini krusial untuk mempercepat pencapaian target kerja dan meningkatkan kinerja organisasional secara keseluruhan.
3. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertukaran pengetahuan (knowledge sharing). Dengan meningkatkan kepercayaan diri karyawan melalui kemudahan akses informasi, kepuasan kerja dapat ditingkatkan secara signifikan.
4. Diharapkan adanya perancangan program pengembangan individu yang spesifik, yang memberikan pengakuan atas potensi unik setiap karyawan. Pendekatan ini akan meningkatkan rasa dihargai (sense of appreciation) yang mendorong kepuasan kerja.
5. Manajemen disarankan untuk berfokus pada faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan karyawan, seperti kompensasi yang kompetitif dan lingkungan

kerja yang mendukung. Motivasi tinggi yang timbul dari kepuasan kerja akan berdampak langsung pada peningkatan komitmen dan kinerja individu.

6. Perusahaan perlu memastikan bahwa sistem manajemen pengetahuan dirancang dengan memperhatikan aspek usability yang meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan psikologis yang diperoleh karyawan dalam memanfaatkan informasi akan menjadi katalisator bagi peningkatan kinerja.
7. Strategi manajemen talenta harus menyeimbangkan antara tuntutan kinerja dan pemenuhan kepuasan karyawan. Perusahaan disarankan untuk memastikan bahwa seluruh program pengembangan talenta dirasakan sebagai bentuk investasi perusahaan terhadap karyawan, sehingga mampu mendorong kinerja melalui kepuasan yang tinggi.

