

PENGARUH IMPLEMENTASI KNOWLEDGE MANAGEMENT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. X

Y.L.R Rehatalanit
ylrrehatalanit@gmail.com

Abstrak

Penelitian yang berjudul Pengaruh Implementasi Knowledge Management Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT.X ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana peran knowledge management bagi kinerja karyawan, yang tentunya akan berpengaruh pada kelangsungan hidup perusahaan. Dan berkembangnya knowledge management dipengaruhi pula oleh pesatnya perkembangan teknologi informasi yang menjadi jembatan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya dan berinovasi bagi perusahaannya, melalui ilmu dan pengetahuan yang dimilikinya.

Kata kunci : Knowledge manajeman, Kinerja Karyawan, perusahaan

Pendahuluan

Menurut pemikiran Peter Drucker (1994); Sumber ekonomi tidak lagi berdasar pada modal, sumber daya alam, atau tenaga kerja, tapi pada knowledge (pengetahuan). Oleh karena itu dengan berkembangnya teknologi informasi dengan pesat dan persaingan bisnis yang juga melesat pesat dan berkembang secara global, maka perusahaan – perusahaan yang ada harus mau dan berusaha mengikuti bahkan menyeimbangi kemajuan yang ada agar tidak ketinggalan jauh atau bahkan gulung tikar, yang tentu berimbas pada perusahaan itu sendiri dan karyawan yang dimiliki sebagai salah satu asetnya. Karyawan tentu akan mampu bekerja dan berkarya bahkan berinovasi secara maksimal apabila didukung oleh knowledge. *Knowledge* atau pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi maupun anggota organisasinya perlu dikelola dengan baik, agar setiap individu dalam organisasi dapat memanfaatkan pengetahuan tersebut semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut (Zuhaili 2010) dan *knowledge management* adalah pengelolaan pengetahuan organisasi untuk menciptakan nilai dan menghasilkan keunggulan bersaing atau kinerja prima. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang di hadapi bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang, dan lingkungan kerja saja, melainkan juga karyawannya yang mengelola faktor-faktor produksi tersebut. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat dikemukakan bahwa manfaat *knowledge management* dapat meningkatkan aset pengetahuan, pengambilan keputusan, efisiensi kerja dan berinovasi dalam perusahaan yang tentu dapat pula meningkatkan kinerja bagi para karyawan yang ada dilingkungan perusahaan.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusianya. Salah satu sistem manajemen yang menawarkan suatu disiplin yang memperlakukan intelektual sebagai aset yang dikelola adalah *knowledge management* (Honeycutt, 2002), yang diukur dengan 3 variabel yaitu *personal knowledge*, *job procedure*, dan *technology*. Dalam prakteknya *knowledge management* dapat menjadi petunjuk tentang pengelolaan aset perusahaan yang menjadi pilar perusahaan dalam menciptakan nilai. Perusahaan perlu mengetahui sejauh mana *knowledge management* berperan didalam meningkatkan kinerja karyawan

Landasan Teori

Knowledge Management

Ada banyak sekali definisi tentang *Knowledge Management* yang di tuangkan oleh para pakar dan memiliki arti atau makna berbeda-beda, yang tentu dipengaruhi oleh sudut pandang dari masing-masing pakar tersebut. Berikut adalah definisi *knowledge management* menurut beberapa pakar. Davidson dan Voss (2002) mendefinisikan *knowledge management* sebagai sistem yang memungkinkan perusahaan menyerap pengetahuan, pengalaman, dan kreativitas para stafnya untuk perbaikan kinerja perusahaan. Davidson dan Voss juga menyatakan bahwa *knowledge management* merupakan suatu proses yang menyediakan cara sehingga perusahaan dapat mengenali di mana aset intelektual kunci berada, menangkap ukuran aset intelektual yang relevan untuk

dikembangkan. Sedangkan Bergerson (2003) menyatakan bahwa *knowledge management* merupakan suatu pendekatan sistematis untuk mengelola aset intelektual dan informasi lain sehingga memberikan keunggulan bersaing bagi perusahaan. Jan Hidajat dan Donald (2006) berpendapat bahwa *Knowledge management* merupakan “suatu proses sistematis untuk menemukan, memilih, mengorganisasikan, menyaring, dan menyajikan informasi dengan cara tertentu”. Dan selanjutnya manfaat dari aplikasi *knowledge management* dalam suatu organisasi, menurut Frappaolo dan Toms (2000) ada lima bagian, yaitu sebagai berikut:

- Intermediation yaitu peran perantara transfer pengetahuan antara penyedia dan pencari pengetahuan. Peran tersebut untuk mencocokkan (*to match*) kebutuhan pencari pengetahuan dengan sumber pengetahuan secara optimal. Dengan demikian, intermediation menjamin transfer pengetahuan berjalan lebih efisien.
- Externalization yaitu transfer pengetahuan dari pikiran pemiliknya ke tempat penyimpanan (*repository*) eksternal, dengan cara seefisien mungkin. Externalization dengan demikian adalah menyediakan sharing pengetahuan.
- Internalization adalah “pengambilan” (*extraction*) pengetahuan dari tempat penyimpanan eksternal, dan menyaring pengetahuan tersebut untuk disediakan bagi pencari yang relevan. Pengetahuan harus disajikan bagi pengguna dalam bentuk yang lebih cocok dengan pemahamannya. Maka, fungsi ini mencakup interpretasi dan/atau format ulang penyajian pengetahuan.
- *Cognition* adalah fungsi suatu sistem untuk membuat keputusan yang didasarkan atas ketersediaan pengetahuan. *Cognition* merupakan penerapan pengetahuan yang telah berubah melalui tiga fungsi terdahulu.
- *Measurement* yaitu kegiatan *knowledge management* untuk mengukur, memetakan dan mengkuantifikasi pengetahuan korporat dan kinerja dari solusi *knowledge management*.

Management knowledge telah banyak digunakan dan diterapkan oleh banyak perusahaan di dunia. Implementasi *knowledge management* akan memberikan pengaruh positif terhadap proses bisnis perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, dibawah ini manfaat *knowledge management* atau manajemen pengetahuan bagi perusahaan adalah antara lain :

1. Penghematan waktu dan biaya. Dengan adanya sumber pengetahuan yang terstruktur dengan baik, maka perusahaan akan mudah untuk menggunakan pengetahuan tersebut untuk konteks yang lainnya, sehingga perusahaan akan dapat menghemat waktu dan biaya.
2. Peningkatan aset pengetahuan. Sumber pengetahuan akan memberikan kemudahan kepada setiap karyawan untuk memanfaatkannya, sehingga proses pemanfaatan pengetahuan di lingkungan perusahaan akan meningkat, yang akhirnya proses

kreatifitas dan inovasi akan terdorong lebih luas dan setiap karyawan dapat meningkatkan kompetensinya.

3. Kemampuan beradaptasi. Perusahaan akan dapat dengan mudah beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang terjadi.
4. Peningkatan produktifitas. Pengetahuan yang sudah ada dapat digunakan ulang untuk proses atau produk yang akan dikembangkan, sehingga produktifitas dari perusahaan akan meningkat.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh (Dale,2000). Menurut Bernardin dan Russel (2010) terdapat 6 kriteria untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. *Quality*; Tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktifitas atau memenuhi aktifitas yang sesuai harapan.
2. *Quantity*; Jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.
3. *Timeliness*; Tingkatan di mana aktifitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.
4. *Cost effectiveness*; Tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.
5. *Need for supervision*; Tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
6. *Interpersonal impact*; Tingkatan di mana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama di antara rekan kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menjadikan PT.X yang bergerak dibidang travel sebagai objek penelitian, dengan total jumlah karyawan sebanyak 40 orang, yang juga menjadi data yang digunakan dan sekaligus mewakili jumlah populasi pada penelitian ini. Teknik sampel yang digunakan adalah Sampling Jenuh, yaitu suatu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dalam digunakan menjadi sampel (Sugiyono, 2015,68). Alasan peneliti memakai teknik sampel jenis ini karena jumlah populasi yang tidak terlalu besar, sehingga peneliti menggunakan seluruh jumlah karyawan yang menjadi jumlah populasi menjadi sampel atau responden. Teknik penarikan data melalui survey, digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu (PT.X), peneliti melakukan perlakuan dalam

pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisisioner, wawancara dan sebagainya (Sugiyono, 2012:11). Adapun dalam penelitian ini menggunakan pengukuran Skala likert sebagai tanggapan responden untuk *personal knowledge*, *job procedure*, dan *technology* terhadap Kinerja Karyawan. Dan skor yang diberikan untuk jawaban dari pertanyaan – pertanyaan yang diberikan adalah sebagai berikut :

- Sangat Setuju (SS) skor 5
- Setuju (S) skor 4
- Netral skor 3
- Tidak Setuju (TS) skor 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1

Yang menjadi variabel penelitian yang akan diteliti adalah *Knowledge Management* dan *Kinerja Karyawan*, dan sebagai batasan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka dapat di definisikan variabel penelitiannya sebagai berikut :

1. Knowledge Management

Dalam penelitian ini didefinisikan sebagai proses penggunaan informasi ataupun pengetahuan baik *tacit* maupun *eksplisit* untuk membantu pencapaian tujuan. Dalam penelitian ini *Knowledge Management* diukur dengan menggunakan tiga indikator (Kosasih dan Budiani 2007) yaitu:

- *Personal Knowledge* adalah pengetahuan yang dimiliki dan diperoleh karyawan di masing-masing unit kerja berupa ilmu ataupun pengalaman dari kejadian sehari-hari dan dari sumber lainnya.
- *Job Procedure* merupakan tanggung jawab atau tugas yang harus dijalankan oleh karyawan berdasarkan *Standard Operation Procedure* yang ada dan sifatnya formal.
- *Technology* yang dimaksud adalah media penyebar informasi melalui sarana *internet* yang digunakan untuk mendukung tiap kegiatan kerja karyawan di dalam organisasi.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan.. Dan dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel diatas adalah:

- *Quality*; Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai tugas yang diberikan atasan.
- *Quantity*; Jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan
- *Timeliness*; Batas waktu setiap penyelesaian tugas sesuai jadwal yang ditentukan
- *Need for supervision*; Perlu tidaknya pengawasan dan kehadiran atasan terhadap karyawannya.

- *Interpersonal impact*; Seorang karyawan menunjukkan kerjasama di sekeliling lingkungan kerjanya.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian pada PT.X; 40 responden yang ada terdiri dari Laki-laki 30 orang dan sisa 10 responden adalah perempuan. Selanjutnya berdasarkan tingkat pendidikan responden, yang terbanyak adalah dengan tingkat pendidikan SMK sebanyak 25 responden, jumlah terbanyak kedua dari tingkat pendidikan S1 yang berjumlah 10 responden, dan yang terakhir dari tingkat pendidikan D3 sebanyak 5 responden.

Pada Uji validitas dari penelitian ini didapat bahwa semua item pertanyaan yang mengukur masing-masing indikator dalam variabel penelitian menghasilkan koefisien validitas yang lebih dari ($r \geq 0,3$). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa instrumen pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Untuk hasil Uji Reliabilitas dari penelitian ini menunjukkan nilai koefisien alpha dari seluruh item pernyataan yang disajikan sebagai instrumen masih berada di atas cut of value $\geq 0,60$ yang memiliki arti bahwa semua item pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen dapat dipercaya keandalannya.

Dalam pengujian Normalitas didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,933 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data yang di uji pada penelitian ini terdistribusi normal.

Kemudian dilakukan Uji Linieritas yang bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang diuji memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dan dari hasil pengujian ditemukan bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,004. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Knowledge Management dan Kinerja Karyawan terdapat hubungan yang linear.

Dari untuk pengukuran variabel penelitian, hasilnya mengacu pada kriteria interpretasi skor berdasarkan interval dibawah ini :

- Interval 1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Setuju
- Interval >1,80 – 2,20 = Tidak Setuju
- Interval >2,20 – 3,40 = Netral
- Interval >3,40 – 4,20 = Baik
- Interval >4,20 – 5,00 = Sangat Baik

Dan dari hasil pengukuran variabel knowledge management didapat hasil rata – rata skor indikatornya sebesar 3,84 dan dengan mengacu pada kriteria interpretasi diatas

disimpulkan bahwa *Knowledge Management* menjadi salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.X.

Kemudian untuk variabel kinerja karyawan didapat hasil rata – rata skor indikatornya sebesar 3,92 dari hal ini menunjukkan bahwa hubungan diantara para karyawan dan antara karyawan dengan atasannya pada PT.X sudah terjalin baik.

Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu *Knowledge Management* (X1), terhadap Kinerja Karyawan. (Y).

Rumus matematis dari regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + bX + e$$

dengan keterangan : Y = Kinerja karyawan,

a = konstanta,

b = koefisien regresi,

X = variable Knowledge Manajemen;

e = error disturbance

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dari penelitian ini, diketahui bahwa persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 14,216 + 0,296X1$

Dan dari hasil analisis data menunjukkan beberapa hasil yang dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai signifikansi konstanta yang dihasilkan lebih besar daripada $\alpha = 0,05$. Dengan demikian nilai konstanta tidak dimasukkan dalam persamaan penelitian.
- Nilai koefisien regresi *Knowledge Management* (X1) sebesar 0,296 menunjukkan adanya pengaruh antara *Knowledge Management* dengan Kinerja Karyawan.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa : (1) *knowledge management* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan *knowledge management* merupakan faktor pendorong dalam kinerja karyawan dimana karyawan diberikan pengetahuan baru untuk melingkupi ilmu yang sudah dimiliki. (2) Kinerja karyawan terlihat dengan baik dimana adanya hubungan kerja yang baik anatara para karyawan ataupun karaywan dengan atasannya.

Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapatlah disarankan baik untuk perusahaan atau penelitian selanjutnya : (1) Perusahaan membuat jadwal pelatihan yang lebih intensif dan mengena, guna mengembangkan kualitas karyawan, yang berdampak pada perusahaan sendiri. (2) Mengembangkan SOP yang lebih mudah dimengerti.

Daftar Pustaka.

Abbasi,Gholamreza,2014. *Relationship between the use of Knowledge management and employee performance in an organization (case study of General Governor Office of Zanjan), Journal.*

Amir, Mohamad Faisal,2015; *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan (Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan)*. Jakarta : Mitra Wacana Media.

Amstrong, M, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. Jakarta PT. Elex Media Komputindo.

Budihardjo, A 2017, *Knowledge Management Efektivitas Berinovasi Meraih Sukses*. Jakarta. Prasetiya Mulya Publishing.

Davidson, Carl and Philip Voss, 2003 *Knowledge Management, AnIntroduction to creating competitivee advantage*. NewDelhi. Intellectua Capital Vision Book.

Desler,G.2009.*Manajemen SDM*.Jakarta: Indeks

Fitriasmi, Sebtina Mulya. 2010. *Evaluasi Kesuksesan Aplikasi Knowledge Management Dalam Organisasi, Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 1, No. 1, 18-26

Kosasih, Natalia. 2007. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen *Front Office* Surabaya Plaza Hotel, *Jurnal Manajemen Perhotelan*, Vol. 3, No. 2, 81 – 87

Sugiyono. 2015. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Cetakan. IX. Bandung : Alfabeta.

Widayana, 2005. *Meningkatkan Daya Saing Bisnis*. Jakarta: Bayu Media Publishing