

Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Organisasi

Nabilah Ulfah^a

^aMagister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, Pontianak

*Email : nabilaulfah@gmail.com

Abstrak

Knowledge management adalah sebagai dasar untuk menciptakan lingkungan yang menguntungkan bagi perusahaan dengan memanfaatkan individu yang berpengetahuan untuk menggunakan dan berbagi keahlian serta menciptakan pengetahuan baru. Kinerja karyawan merupakan bagian penting dari keseluruhan proses pengerjaan karyawan yang bersangkutan. Peningkatan kinerja karyawan akan erat kaitannya dengan peningkatan kinerja perusahaan secara umum. Dari penelitian ini menemukan bahwa knowledge management berpengaruh pada kompetensi dan kinerja pegawai dan knowledge management berhubungan positif dengan kinerja organisasi kinerja seperti yang umumnya disarankan oleh literatur knowledge management, baik kualitatif dan kuantitatif.

Kata kunci: *Knowledge management*, Kinerja Karyawan, Kinerja Perusahaan

PENDAHULUAN

Manajemen Pengetahuan / *Knowledge management* telah menjadi faktor utama dalam membantu organisasi untuk memenangkan persaingan dan dinamika lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat (Allard, 2002). *Knowledge management* dapat didefinisikan sebagai proses suatu organisasi dalam mengakses pengalaman, pengetahuan, dan keahlian yang menghasilkan keterampilan baru, memungkinkan pekerjaan kinerja, mendorong inovasi dan menciptakan nilai pelanggan. *Knowledge management* juga disebut sebagai dasar untuk menciptakan lingkungan yang menguntungkan bagi perusahaan dengan memanfaatkan individu yang berpengetahuan untuk menggunakan dan berbagi keahlian serta menciptakan pengetahuan baru. Dari sudut pandang berbasis pengetahuan, faktor produksi yang paling utama bagi perusahaan merupakan faktor produksi yang tidak berwujud; yaitu berfokus pada modal manusia, yang meliputi keterampilan, pengalaman, kompetensi, motivasi kerja, dan cara yang mereka gunakan untuk kepentingan organisasi (Akram, 2018).

Knowledge management berfokus untuk menyikapi *issue* sentralisasi pengetahuan, keterampilan, dan kecerdasan manusia yang dimiliki individu dan sangat sulit diidentifikasi oleh organisasi. *Knowledge management* menganggap bahwa pengetahuan merupakan sumber utama organisasi. Pengetahuan memiliki peran yang esensial dalam dunia bisnis. Informasi secara konsisten menjadi dampak signifikan untuk manajemen organisasi. Dalam era globalisasi ini, pengetahuan telah menjadi sumber daya tak berwujud dalam mencapai keunggulan kompetitif

permanen. Pemanfaatan pengetahuan memainkan peran penting dalam keunggulan kompetitif organisasi dan manajemen pengetahuan membantu mereka untuk menghadapi perubahan dalam lingkungan bisnis (Barclay, 1992)

Organisasi perlu menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan untuk memastikan *sustainability* jangka panjang dalam lingkungan bisnis saat ini. Peningkatan pengetahuan dan keahlian karyawan dikatakan memiliki dampak yang positif terhadap produktivitas dan efisiensi karyawan.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemauan dan keterbukaan karyawan untuk melakukan pekerjaan (Lee, 2003). Selain itu, untuk mencapai kesuksesan, organisasi membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan pekerjaan lebih dari lingkup tugas yang diberikan dan memberikan kontribusi kinerja yang melebihi harapan organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang baik saat ini pengetahuan dipercaya sebagai aset berharga untuk meningkatkan kinerja, terutama kinerja karyawan. Paper ini bertujuan untuk membahas pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Organisasi.

KAJIAN LITERATUR

Organisasi

Elemen organisasi dianggap sebagai komponen utama dari manajemen pengetahuan. Hal tersebut disebabkan karena organisasi berperan dalam menetapkan segala jenis aktivitas dan proses yang inovatif untuk mengelola pengetahuan (Mahmudi et al, 2016). Organisasi meliputi seluruh value, kepercayaan, kreativitas, kolaborasi dari team, serta ketepatan karyawan serta manajer dalam organisasi dalam mengambil keputusan. Di sisi lain, sistem proses organisasi, yang meliputi implementasi, integrasi, dan rekayasa ulang juga dianggap penting untuk keberhasilan *knowledge management*. Organisasi juga mempengaruhi praktik *knowledge management* dalam cara yang positif, misalnya bahwa semakin baik dan semakin tinggi kreativitas serta kerjasama antar karyawan maka semakin besar pula pengaruh terhadap *knowledge management*. Selain itu, semakin banyak aktivitas *knowledge management* dapat diintegrasikan ke dalam proses dalam suatu organisasi maka semakin besar juga pengaruh *knowledge management* pada kinerja organisasi (Mum, 2012)

Pengetahuan

Selain organisasi, komponen dari *knowledge management* adalah pengetahuan yang didefinisikan sebagai gabungan antara pengetahuan, pemanfaatan serta identifikasi kepemilikan pengetahuan. Akumulasi pengetahuan dapat berasal dari internal dan eksternal (Nana dan Abdul, 2020). Istilah pemanfaatan pengetahuan mencakup pengetahuan individual dan kelompok, belajar dari pengalaman atau inovatif solusi. Berbagi pengetahuan juga bisa formal dan informal. Pengetahuan individu dalam organisasi digunakan untuk menjelaskan identitas individu dan kelompok. Hal tersebut merujuk pada sumber umum pengetahuan dalam suatu organisasi. Apabila efektivitas penggunaan pengetahuan semakin tinggi dalam

suatu organisasi maka semakin besar dampak positifnya terhadap *knowledge management*. Lebih lanjut, semakin tinggi efektivitasnya berbagi pengetahuan formal atau informal, semakin besar dampak positifnya pada *knowledge management*. Terakhir, semakin baik aksesibilitas pengetahuan dalam suatu organisasi, semakin besar dampak positifnya terhadap keseluruhan praktek *knowledge management* pada organisasi tersebut.

Kinerja Karyawan

Salah satu cara untuk mengetahui perkembangan organisasi adalah dengan cara mengidentifikasi kinerja karyawan perusahaan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai prestasi yang diperoleh atau dicapai seseorang. Lebih jauh lagi, prestasi kerja dicapai seorang karyawan berdasarkan persyaratan kerja atau *job requirement*. Sebuah pekerjaan sebaiknya memiliki persyaratan tertentu yang harus didesain dalam pencapaian tujuan atau seringkali disebut dengan standar pekerjaan (*job standards*) (Ahmad et al, 2016).

Sementara itu, kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang dicapai oleh karyawan suatu organisasi dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh suatu kelompok orang dalam organisasi, serta kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta wewenang masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan bagian penting dari keseluruhan proses pengerjaan karyawan yang bersangkutan. Peningkatan kinerja karyawan akan erat kaitannya dengan peningkatan kinerja perusahaan secara umum. Indikator kinerja pegawai adalah: jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kolaborasi (Bangun, 2012).

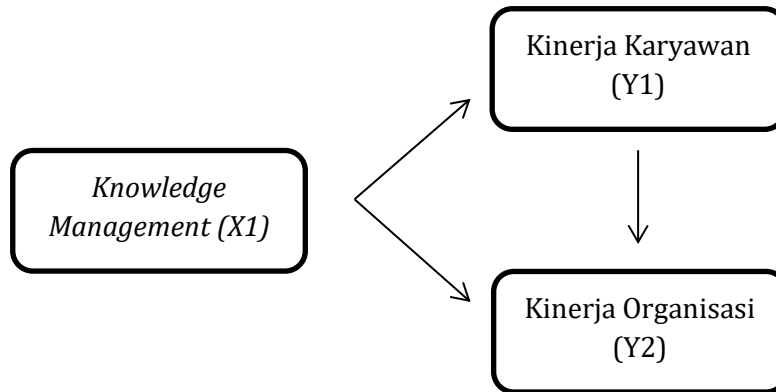
Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi dapat diukur dengan berbagai cara, salah satunya dengan menggunakan alat yang disebut dengan *Balanced Scorecard*. *Balanced Scorecard* (BSC) adalah sebuah alat manajemen untuk mengukur apakah kegiatan operasional perusahaan selaras dengan tujuan skala besar dalam hal visi dan strategi yang meliputi empat perspektif yakni keuangan, pelanggan, proses internal dan inovasi dan pembelajaran (Akram dan Hilman, 2018)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT Semen Indonesia (persero) Tbk yang berlokasi di Jalan Veteran Gresik 61122 Jawa Timur, Indonesia. Didapat sampel 99 orang responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Model Hipotesis

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Jalur Knowledge Management dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Standardized Coefficients	t	Sig.
X Y ₁	Y ₂	0.485	5.594	0.000
		0.358	4.132	0.000
$R^2_2 : 0,593$				

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Pada hubungan Knowledge Management dengan Kinerja Perusahaan terdapat dugaan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel intervening. Perhitungan besarnya pengaruh Kinerja Karyawan sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut:

Persamaan struktural: $Y = PY1X + (PY1X \times PY2Y1)$ Direct Effect (pengaruh langsung) Knowledge Management terhadap Kinerja Perusahaan sebesar 0,485

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= PY1X \times PY2Y1 \\ &= 0,661 \times (0,358) \\ &= 0,237 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total Efect (TE)} &= PY1X + (PY1X \times PY2Y1) \\ &= 0,358 + 0,237 \end{aligned}$$

Dibuktikan dari nilai signifikan lebih kecil dari alpha yang dipakai 0,05. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa nilai koefisien beta bertanda positif yang berarti bahwa variabel knowledge management berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja perusahaan, hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi knowledge management maka akan meningkat kinerja perusahaan. Begitu juga sebaliknya.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yunia Endriana (2014) dimana knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Knowledge management adalah konsep bisnis, meliputi usaha-usaha yang diselenggarakan dengan persetujuan bersama, terkoordinasi dan dengan sengaja mengelola knowledge organisasi melalui proses penciptaan, penstrukturan, penyebaran dan penerapan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan menciptakan value (Bose, 2003; Massa & Testa 2009).

Pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Employee Performance*

Akram dan Hilman (2018) meneliti pengaruh aktivitas manajemen pengetahuan dan kapabilitas dinamis terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan. Sahana dan Menon (2018) menemukan adanya korelasi positif antara manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan. Lebih lanjut lagi Ahmad, Malik, dan Anwar (2018) menguji dampak manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Abualoush dkk. (2018) menyelidiki keterkaitan antara manajemen pengetahuan, sistem informasi dan pemberdayaan karyawan pada kinerja karyawan.

Nana dan Abdul (2017) menemukan bahwa *knowledge management* berpengaruh pada kompetensi dan kinerja pegawai. Mahmudi dan Monavvar (2016) menganalisis pengaruh manajemen pengetahuan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Shahraki dan Keshtegar (2016) mengarahkan hubungan antara proses manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan.

Pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Organizational Performance*

Hasilnya menunjukkan bahwa praktik *knowledge management* berhubungan positif dengan kinerja organisasi kinerja seperti yang umumnya disarankan oleh literatur *knowledge management*, baik kualitatif dan kuantitatif. Selain itu, *knowledge management* ditemukan bahwa praktik *knowledge management* berhubungan langsung dengan kinerja organisasi yang bersifat strategis (yaitu, relasi perusahaan dengan pelanggan, kepemimpinan produk, dan keunggulan operasional). Hal-hal tersebut secara tidak langsung akan berkaitan juga dengan kinerja keuangan perusahaan (Allard, 2002)

Kinerja organisasi sangat terkait dengan praktik *knowledge management* dalam organisasi. Keunggulan operasional organisasi dikaitkan dengan serangkaian fokus yang sangat tinggi dalam Praktik *knowledge management*. Hal tersebut berkaitan dengan perusahaan secara dominan memfokuskan praktik *knowledge management* mereka secara internal dengan mengidentifikasi sumber pengetahuan karyawan yang berharga, mendorong dan menghargai berbagi pengetahuan ini, dan dengan berhasil mentransfer praktik terbaik dalam perusahaan.

Knowledge management berfokus pada proses dan mekanisme untuk menemukan dan berbagi apa yang diketahui oleh organisasi atau pemangku

kepentingan eksternal. Kemampuan untuk berbagi praktik terbaik internal penting untuk kinerja organisasi secara keseluruhan dan mengeksploitasi pengetahuan eksternal sangat penting dalam mendorong produk baru inovasi dan kinerja organisasi secara umum. Untuk tujuan ini, item dimasukkan untuk mengukur sejauh mana organisasi mampu mengidentifikasi sumber keahlian internal, mentransfer praktik terbaik ke seluruh organisasi, dan memanfaatkan pengetahuan eksternal pemangku kepentingan seperti pelanggan (Bader et al, 2018).

KESIMPULAN

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *knowledge management* adalah faktor penentu utama kinerja karyawan. Mum Wai Yip (2012) menyatakan jika faktor keberhasilan penerapan *Knowledge Management* pada perusahaan tergantung pada karyawan. Bader Alyoubi dkk. (2018) menyatakan proses manajemen pengetahuan (perolehan pengetahuan, berbagi pengetahuan, penciptaan pengetahuan dan retensi pengetahuan) dan pendekatan manajemen pengetahuan (jejaring sosial, kodifikasi dan personalisasi) terhadap kepuasan kerja dan pengujian berdampak pada kinerja karyawan. Perusahaan-perusahaan membuat pengetahuan sebagai bagian dari perencanaan strategis, mengacu pada pengetahuan terhadap pesaing, bereksperimen dengan produk dan layanan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai relasi dengan pelanggan yang tinggi secara signifikan terlibat dalam semua praktik *knowledge management*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa selama praktik *knowledge management* meningkatkan kinerja organisasi, maka kinerja keuangan yang positif juga akan dihasilkan.

REFERENSI

- Abualoush, S.H., Obeidat, A.M., Tarhini, A., Masa'deh, R., Al-Badi, A. The role of employees' empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information systems on employees' performance
- Allard, S. and C.W. Holsapple, *Knowledge management as a key for e-business competitiveness: From the knowledge chain to KM Audits*. The Journal of Computer Information Systems, 2002. **42**(5): p. 19-25.
- Ahmad, J., Malik, M.I., Anwar, A. Knowledge management and employee's performance in telecommunication industry (2018) FWU Journal of Social Sciences, 12 (2), pp. 135-146
- Ahmad Sahas Nur Falah, Arik Prasetya. Pengaruh Knowledge management terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk) Universitas Brawijaya Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 50 No. 4 September 2017|
- Akram, K., Hilman, H. Effect of knowledge management activities and dynamic capabilities on employee performance in the banking sector: Empirical

- evidence from Pakistan (2018) *Studies in Business and Economics*, 13 (2), pp. 41-60.
- Bader Alyoubi, Md. Rakibul Hoque, Ibraheem Alharbi, Adel Alyoubi (2018). Impact of Knowledge Management on Employee Work Performance: Evidence from Saudi Arabia
- Barclay, D., R. Thompson, and C.A. Higgins, *The partial least squares approach to causal modeling: personal computer adoption and use as an illustration*. *Technology Studies: Special Issue on Research Methodology*, 1995. 2(2): p. 285-324.
- Lee, H., & Choi, B. (2003). Knowledge management enablers, processes, and organizational performance: An integrative view and empirical examination. *Journal of management information systems*, 20(1), 179-228.
- Mahmudi, R.K., Monavvar, M.S. Effect of knowledge management on employees' performance improvement (2016) *IIOAB Journal*, 7, pp. 98-100.
- Mum W.Y. (2012). Employee Participation: Success Factor of Knowledge Management.
- Nana, D., Abdul, K.M. (2020). The influence of knowledge management towards employee's competence and its effect to the employee's performance.
- Sahana, S.C., Menon, R.B. Enhancing sustainable employees performance of engineers working as faculties in engineering colleges of Mysore city through knowledge management practices (2018) *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 9 (1), pp. 207-215.